

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TENAGA PENDIDIK)
DI SMA AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam
Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

Andri Wahyudi

NPM : 1511030014

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1440 H/2019 M**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TENAGA PENDIDIK)
DI SMA AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam
Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

Andri Wahyudi

NPM : 1511030014

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. H. Septuri, M.Ag

Pembimbing II : Indarto, M.Sc

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1440 H/2019 M**

ABSTRAK

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TENAGA PENDIDIK) DI SMA AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG

**Oleh
Andri Wahyudi**

Dalam upaya pengembangan manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik) kepala sekolah selalu memperhatikan, mengupayakan, memberikan dorongan dan arahan tentang pentingnya mengembangkan kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga pendidik. ketentuan ini pun sudah tertera didalam Undang-Undang tentang pentingnya pengembangan pada kualifikasi tenaga pendidik, pelatihan, supervisi pendidik dan lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya tenaga pendidik di SMA Al-azhar 3 Bandar Lampung, penelitian ini menggunakan model penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. metode yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Hasil penelitian lapangan menunjukan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia (tenaga pendidik) di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung sudah terlaksana dengan baik, dilihat dari lima program pengembangan sumber daya manusia (tenaga pendidik) yang harus dilakukan dalam mengembangkan kompetensi tenaga pendidik yang mesti dilakukan dalam pengembangan kompetensi tenaga pendidik: kualifikasi, pelatihan, supervisi, MGMP dan simposium. pengembangan sumber daya tenaga pendidik diawali dari peningkatan kualifikasi bagi tenaga pendidik yang belum memiliki kualifikasi, pelatihan yang diikuti dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sebagai bentuk pembinaan terhadap kinerja tenaga pendidik. MGMP yang dilaksanakan dalam bentuk suatu forum diskusi dalam berbagai lembaga pendidikan kemudian simposium yang pelaksanaannya dalam bentuk musyawarah.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, tenaga pendidik

MOTTO

Artinya : *Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal, (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): "Ya Tuhan Kami, Tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia, Maha suci Engkau, Maka peliharalah Kami dari siksa neraka."*¹



¹Departemen Agama, *AL-Qur'an dan terjemah*, (Jakarta Timur: Magfiah Pustaka, 2006), h.75

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur, tulus, ikhlas dan teriring doa kehadiran Allah SWT, penulis mempersembahkan skripsi ini sebagai tanda bukti cinta dan kasih sayang tulus kepada:

1. Kepada ayahanda dan ibundaku tercinta bapak Junaidi dan ibuk Maryanti dengan rasa bangga serta haru ananda Andri Wahyudi memberikan hadiah yang sangat indah kepada ayahanda dan ibunda tercinta, terimakasih sudah membesarkanku, mendidikku, membimbingku, serta memotivasiku selama ini dengan perjuangan dan doa kedua ayahanda dan ibunda mengantarkan ananda dengan mendapat gelar Sarjana S1
2. Teruntuk adik kandungku tercinta novitasari dan laula aulia yang senantiasa menghiburku dan membuat diriku termotivasi untuk menjadi contoh abang yang baik dalam pendidikan maupun dalam agama semoga dengan ini kalian bisa mengikuti langkah abang aamiin
3. Kepada al.marhum kakek ku syekh attarmidzi dan almarhum kakeku basrun yang sudah memberiku banyak motivasi dan keilmuan sehingga ananda ini bisa tumbuh menjadi pemuda yang tajam akan wawasan dan pengetahuan terkhusus dalam cara hidup.
4. Teruntuk teman tercintaku umigiarini pangestu dan ibundaku agus suryani yang telah memberikan semangat, nasehat, serta cinta nya kepada saya sehingga dalam proses penyelesaian skripsi ini berjalan lancar.

5. Kepada teman-teman seperjuanganku septa yusnandar, eko priyanto,egi septadinata dan terkusus MPI B 2015 yang telah berjuang bersama sama sampai puncak bromo kita lalui bersama demi menggapai cita-cita mulia
6. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung



RIWAYAT HIDUP

Andri Wahyudi, dilahirkan di Kotaagung 05 september 1996, Anak pertama dari tiga bersaudara pasangan junaidi dan ibuk maryanti.

Pendidikan yang penulis tempuh bermula di MIN Negara Batin Kotaagung Barat dan yang selesai pada tahun 2009, setelah lulus penulis melanjutkan ke jenjang menengah pertama di MTs Negeri 1 Kotaagung, selama di sekolah ini penulis aktif sebagai ketua Rohis dan Setelah lulus dari sekolah menengah pertama penulis melanjutkan sekolah menengah atas di SMAN 1 Kotaagung Selama di sekolah menengah atas penulis aktif di kegiatan keagamaan dan anggota OSIS.

Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung (IAIN) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan konsentrasi di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Program Strata Satu (S1). Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif mengikuti kegiatan HMJ (Himpunan Mahasiswa Jurusan) manajemen pendidikan islam bergerak sebagai ketua Koordinator Keagamaan, selanjutnya penulis aktif mengikuti UKM HIQMA (Himpunan Qori-qoriah Mahasiswa) dan menjabat sebagai WAKETUM HIQMA, alhamdulillah dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT. dalam masa jabatan saya bisa mengembangkan potensi-potensi sumber daya manusia yang ada di UKM HIQMA, sehingga pertama kalinya dalam sejarah mengharumkan nama UKM HIQMA UIN Raden Intan Lampung menuju kanca Nasioanal dua kali, yang pertama di Universitas

Negeri Jakarta dengan mengirimkan cabang Tahfiz 30 Juz, Tilawatil Qur'an dan Kaligrafi, dengan membawa juara 2 umum kaligrafi terbaik serta lomba yang kedua di adakan di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dengan membawa delegasi tahfiz 30 Juz, tilawatil Qur'an dan Syarhil dengan rasa syukur kepada Allah.SWT mendapatkan juara dua umum tilawatil qur'an dan juara tiga umum syarhil qur'an alhamdulillah dengan ini semua dapat bermanfaat bagi harum nya nama ukm hiqma dan kampus tercinta UIN Raden Intan Lampung. selanjutnya penulis mendapat amanah dari kabupaten tercinta untuk menghidupkan organisasi daerah yaitu IMAMTA (Ikatan Mahasiswa Tanggamus) dan mendapat bagian Ketua Koordinator ke Agamaan. Dalam berproses di kampus penulis belajar keilmuan didalam suatu organisasi yaitu KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) dalam menjalankan kegiatan tersebut penulis di pilih serta diikutsertakan ke dalam suatu organisasi yang tergabung ke dalam ikatan se-indonesia yaitu AMSI (Asosiasi Mahasiswa Seni Islam Nusantara) dengan mendapat mandat untuk menjalankan sebagai koordinator bagian Sumatera.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah yang maha mengetahui dan maha melihat hamba-hambanya, maha suci Allah yang menciptakan bintang-bintang dan langit yang dijadikannya penerang, dan bulan yang bercahaya. Tuhan semesta alam yang telah menggenggam setiap kejadian, penyempurna setiap kebahagiaan, tempat ku bersandar dan bersyukur atas seluruh nikmat yang tanpa batas telah diberikan. Shalawat serta salam senantiasa menyelimuti Rosulullah SAW tercinta beserta keluarga dan para sahabatnya hingga akhir zaman. Tabi'in serta para pengikut nya hingga hari ini. Semoga kita mendapatkan safa'atnya di akhirat kelak. Aamin..

Skripsi yang berjudul **“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TENAGA PENDIDIK) DI SMA AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG”** ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu Pendidikan (S.Pd). Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik yang bersifat moral, material maupun spiritual, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. H. Amiruddin M.Pd.I dan Bapak Dr. M. Muhassin M.Hum selaku ketua dan sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

3. Dr. H. Septuri, M.Ag selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan waktunya sehingga skripsi ini selesai
4. Indarto.M.Sc selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen, Pegawai, dan seluruh staf karyawan di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung khusus nya Jurusan MPI yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini.
6. Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah menyediakan berbagai literature yang relevan dengan skripsi ini.
7. Drs. H. ma'rifuddin. Mz. M.Pd.I selaku kepala sekolah SMA Al- Azhar 3 Bandar Lampung, Bapak, Ibu guru yang telah memberikan izin untuk penelitian dan berkenan memberi bantuan, selama peneliti melakukan penelitian.
8. Almamater UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengalaman yang sangat berharga untuk membuka pintu dunia kehidupan.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan abgi pembaca pada umumnya. Semoga usaha dan jasa baik dari Bapak, Ibu,

Saudara/Isekalian menjadi amal ibadah dan Allah SWT membalasnya Aamiin Ya
Rabbal A'alamin...

Bandarlampung, April 2019
Penulis,

Andri Wahyudi



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah	3
D. Fokus Masalah	18
E. Sub Fokus Penelitian	18
F. Rumusan Masalah.....	19
G. Tujuan Penelitian	19
H. Manfaat Penelitian	20
I. Metode Penelitian	21
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	30
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	30
2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	34
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	35

B. Tenaga Pendidik	36
1. Peran Tenaga Pendidik	36
2. Tugas Tenaga Pendidik.....	37
C. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik).....	38
1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik	44
a. PengertianProgram Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik	44
b. Langkah-Langkah Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik	44
2. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi.....	45
a. Pengertian Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi	45
b. Pentingnya Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi	47
c. Langkah-Langkah Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi	48
3. Program Supervisi Pendidikan.....	48
a. Pengertian Program Supervisi Pendidikan.....	48
b. Tujuan Program Supervisi Pendidikan.....	50
c. Langkah-Langkah Program Supervisi Pendidikan	50
4. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)... 50	
a. Pengertian Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).....	50
b. Tujuan Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).....	52
c. Langkah-Langkah Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)	53
5. Simposium Tenaga Pendidik	54
a. Pengertian Simposium Tenaga Pendidik.....	54
b. Langkah-Langkah Simposium Tenaga Pendidik.....	55
D. Kerangka Berfikir	55
 BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek.....	58
B. Deskripsi Data Penelitian	61
 BAB IV ANALISIS PENELITIAN	
A. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik	68

B. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi	74
C. Program Supervisi Pendidikan.....	78
D. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)	81
E. Simposium Tenaga Pendidik.....	84

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	86
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA 89

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikator Pelaksanaan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik)	9
Tabel 1.2 Pelaksanaan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung	14
Tabel 1.3 Kualifikasi Pendidik Tenaga Pendidikan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung	14
Tabel 3.1 Saran Prasarana	68
Tabel 4.1 Kualifikasi Pendidik Tenaga Pendidikan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung	81



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berfikir	64
Gambar 3.1 Struktur Organisasi SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.....	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kartu Konsultasi Skripsi

Lampiran 2 Permohonan Mengadakan Penelitian

Lampiran 3 Surat Balasan Penelitian dari SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Lampiran 4 Kisi-Kisi Item Dokumentasi

Lampiran 5 Kerangka Observasi

Lampiran 6 Instrumen Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Lampiran 7 Kerangka Wawancara Kepala Sekolah

Lampiran 8 Kerangka Wawancara Waka Kurikulum

Lampiran 9 Kerangka Wawancara Waka Kesiswaan

Lampiran 10 Kerangka Wawancara Waka Sarana dan Prasarana

Lampiran 11 Kerangka Wawancara Guru BK

Lampiran 12 Nama Tenaga Pendidik

Lampiran 13 Instrumen Penilaian Supervisi (Persiapan Pelaksanaan Layanan BK)

Lampiran 14 Instrumen Supervisi Administrasi Pembelajaran Kurikulum 2013

Lampiran 15 Laporan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Lampiran 16 Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan kerangka awal untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini. Maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah terkait dengan tujuan skripsi ini. dengan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terhadap pemaknaan judul yang digunakan, disamping itu langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas. Adapun judul skripsi ini adalah “Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) di SMA AL-AZHAR 3 Bandar Lampung” adapun uraiannya, yaitu:

1. Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa inggris *to manage* yang berarti mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Menurut Karhthryn M. Bartol dan David C. Marten Manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan-kegiatan dari empat fungsi yaitu merencanakan (*planning*), mengorganisasi (*organizing*), memimpin (*leading*), dan

mengendalikan (*controlling*). Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.²

2. Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik)

Ahmad Tohardi menyimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal fikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya maupun untuk organisasi ataupun perusahaan.³ Manajemen tenaga pendidik adalah sumber daya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional melalui proses perencanaan sumber daya manusia meliputi prekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan atau pengembangan dan pemberhentian.

3. SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung merupakan suatu lembaga pendidikan sekolah menengah atas yang berlokasi di Jl. M.Nur I Sepang Jaya Labuhan Ratu Bandar Lampung, merupakan tempat berlangsungnya kegiatan pendidikan dan pengajaran dan tempat sekaligus penulis mengadakan penelitian.

² Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (jakarta: bumi aksara, 2016), h.1

³Dr. Eman Suherman, *Kiat Sukses Membangun SDM indonesia*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), h, 3

Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang di maksud dalam skripsi ini adalah suatu penelitian untuk mengkaji manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik) di SMA Al-azhar 3 bandar lampung.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun penulis memilih judul “Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung dengan alasan sebagai berikut :

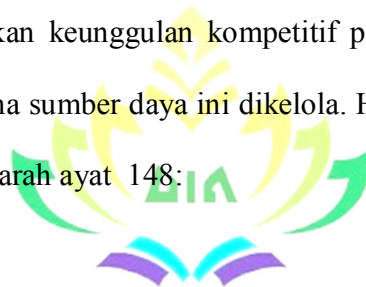
1. Manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik) merupakan hal penting serta memegang peran penting dalam mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik serta berperan dalam aktif dalam peroses pencapaian memanusiakan manusia. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik), sehingga dapat di realisasikan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik) di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung
2. Pokok bahasan skripsi ini sesuai, berdasarkan jurusan yaitu manajemen pendidikan islam pada Fakutas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, yang merupakan suatu kajian keilmuan yang berkaitan dengan manajemen atau pengelolaan.

Kondisi inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) di Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

C. Latar Belakang Masalah

Salah satu cita-cita nasional yang harus diperjuangkan oleh bangsa Indonesia ialah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan nasional. Pendidikan memegang peranan kunci dalam pengembangan sumber daya manusia dan insan yang berkualitas. Masa depan dan keunggulan bangsa kita ditentukan oleh keunggulan sumber daya manusia yang dimilikinya, disamping sumber daya alam.

Setiap organisasi tentunya memiliki berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber dayanya yang ada. Kendatipun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola. Hal tersebut ditegaskan dalam Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 148:



وَلِكُلِّ وُجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللَّهُ
جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

Artinya:

“Maka berlomba-lombalah (dalam berbuat) kebaikan dimana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat).Sesungguhnya Allah maha kuasa atas segala sesuatu.” (Q.S. Al-Baqarah ayat 148).⁴

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah swt memerintahkan kepada umat manusia untuk berlomba-lomba dalam kebaikan, termasuk juga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdayasaing tinggi dalam persaingan global.

Siapapun yang mengelola organisasi akan mengelola berbagai tipe sumber daya untuk meraih tujuan organisasi/instansi tersebut. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dapat dikategorikan atas empat sumber daya: finansial, fisik, manusia, serta kemampuan teknologi dan sistem.⁵ Karena sumber daya manusia merupakan landasan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan untuk dirinya maupun untuk organisasi.⁶

Berbicara masalah sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut sumber daya manusia

⁴ Kementrian Agama RI Al-Fattah, *AL-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung:CV Mikraj Khazanah Ilmu,2013), h.13

⁵Henry Simamora, *Manajemen Sumberdaya Manusia edisi III*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN, 2004), h. 3-4.

⁶Eman Suherman, *Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan dan Pelatihan Eenter Preneur Ship*, (Bandung: PT alphabet, 2012), h.7

sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusianya. Oleh karena itu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan kepada dua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia maka diperlukan upaya pengelolaan atau yang disebut manajemen sumber daya manusia. Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga pendidikan, dibuat berdasarkan sesuai visi untuk kepentingan manusia pula dan dalam melaksanakan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula jadi, manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga. Jika diperhatikan terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlihat dalam organisasi atau dalam suatu lembaga pendidikan, antara lain manusia, sarana pra sarana, biaya, teknologi, dan informasi. Adapun dilihat secara mikro dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organisasi dalam berbagai karya, bakat, kreativitas dan dorongan.

Bagaimanapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa manajemen sumber daya manusia yang baik akan sulit tujuan tujuan organisasi tersebut tercapai. Dengan kehadiran sumber daya manusia didalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia. Untuk itu sumber daya manusia sangat perlu dikelola sebaik-baiknya agar benar-benar dapat mendayagunakan untuk kepentingan organisasi. Teknik atau prosedur yang

berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia didalam organisasi adalah manajemen sumber daya manusia.

Peran seorang manajer dalam pengembangan tenaga kependidikan sangat penting, manajer harus mempunyai keahlian yang mencukupi untuk dapat melakukan manajemen yang baik. Manajer dituntut pula untuk bisa mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan.

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan bentuk ukuran akan pentingnya anggota organisasi (*personel*) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan dan fungsi kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu dan masyarakat. Diutarakan oleh Edwin B. Flippo dikutip oleh Sedermayanti tentang penjelasan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar dapat tercapainya tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”⁷

Tujuan Nasional ini juga dijelaskan dalam Tujuan Pendidikan Nasional dalam UU RI No. 20 tahun 2003.

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dalam membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar jadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan

⁷ Onimus Amtu, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta cv, 2011) h. 30

Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.⁸

Mengacu pada Undang Undang Republik Indonesia (RI) No. 14 tahun 2005 tentang tenaga pendidik dan Dosen, pasal 1 ayat (1) dengan tegas menjelaskan bahwa tenaga pendidik adalah tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia sekolah pada jalur pendidikan formal, dasar dan pendidikan menengah yang membutuhkan keahlian, kemahiran, atau kecakapan, yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.⁹

Pelatihan adalah suatu cara untuk memperbaiki peningkatan kualitas pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau pekerjaan yang ada kaitannya, dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan kebutuhan yang sudah diidentifikasi secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerjaan secara perorangan.

Pelatihan dan pengembangan adalah jantung dari upaya kelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan

⁸ UU RI, No 20 Tahun 2003 Sisdiknas, (Bandung: Fokusmedia, 2003), h. 6

⁹ UU RI, No 14 Tahun 2005, *Tenaga pendidik dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), h.

memberikan pembelajaran pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan dan pengembangan menunjukkan perubahan-perubahan keahlian, pengetahuan, sikap, atau perilaku. Aktivitas-aktivitas dan pengembangan adalah program kebaikan organisasional yang terencana, dan penting bahwa aktivitas tersebut direncanakan secermat mungkin karena tujuan akhir adalah menghubungkan muatan pelatihan dengan perilaku kerja yang diinginkan.

Maka dari itu, lembaga sekolah dalam hal pengelolaan sumber daya manusia memiliki beberapa kegiatan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen, dan pengembangan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan organisasi lain, seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia lah yang mengendalikan yang lain. Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi keniscayaan bagi organisasi.¹⁰

Pelatihan dan pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran.¹¹ Pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan

¹⁰ Mila Badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), h. 125

¹¹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 8

prosedur sistematis dan terorganisir, sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang.¹²

Tabel 1.1
Pelaksanaan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan MSDM	Proses
Pembinaan/Pengembangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program Peningkatan kualifikasi pendidikan Tenaga pendidik 2. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi 3. Program supervisi pendidikan 4. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Tenaga pendidik Mata Pelajaran) 5. Simposium Tenaga pendidik.¹³

Berdasarkan tabel diatas maka sesuai kutipan yang penulis kutip sebelumnya bahwa sudut pandang administrasi yang manajemen ketenaga pendidikan akan melihat tenaga pendidik salah satu dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam pembinaan atau pengembangan tenaga pendidik.¹⁴ Menurut Sipula dalam buku Zainal Akip pengembangan merupakan suatu peroses pendidikan jangka panjang dimana para manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Pengembangan profesi adalah kegiatan tenaga pendidik dalam rangka pengalaman ilmu dan pengetahuan, teknologi, dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi peroses belajar mengajar dan perofesionalisme tenaga pendidikan lainnya

¹² Ibid, h.181

¹³ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi KeTenaga pendidik an*, (Bandung:PT Refika Aditama,2012), h.78-81

¹⁴ Ali Mudolofir, *Pendidikan Profesional*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2012), h.60

maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan.¹⁵

Usaha peningkatan kualitas tenaga pendidik yang profesional didasari satu kebenaran fundamental, yakni kunci keberhasilan mempersiapkan dan menciptakan tenaga pendidik yang profesional, yang memiliki komitmen dan tanggung jawab yang baru untuk merencanakan pendidikan masa depan. Pada dasarnya peningkatan kualitas diri seseorang tenaga pendidik harus menjadi tanggung jawab diri pribadi tenaga pendidik. Untuk itu diperlukannya adanya kesadaran pada diri tenaga pendidik untuk senantiasa dan terus menerus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan guna peningkatan kualitas kerja sebagai pendidik profesional.¹⁶

Pada suatu lembaga pendidikan tenaga pendidik merupakan sumber daya penting dalam organisasi sekolah, disamping itu efektivitas sekolah ditentukan oleh manajemen. Artinya, manajemen dan tenaga pendidik merupakan satu kesatuan yang mendukung kemajuan pendidikan suatu sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Tenaga pendidik merupakan jabatan profesi didasarkan pada UU No 14 tahun 2005 pasal 7 tentang tenaga pendidik dan dosen. Disamping itu dijelaskan juga dalam PP No 74 tahun 2008 pasal 2

¹⁵ Zainal Aqib, Elham Rohmanto, *Membangun Profesionalisme Tenaga pendidik dan Pengawasan Sekolah*, (Bandung:CV Yrama Widya,2007), h.155

¹⁶ Ahmad Fauzan, "Kepemimpinan Pendidikan Dalam Mewujudkan Tenaga pendidik Profesional" .(Al-Idarah Jurnal Kependidikan Islam, IAIN Raden Intan Lampung, Lampung, 01 Januari 2012)

tentang tenaga pendidik yang mengisyaratkan bagi tenaga pendidik profesional memenuhi standar kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi.¹⁷

Menurut Kunandar bahwa “Tenaga pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.”¹⁸ Selanjutnya, Hamzah menjelaskan “tenaga pendidik adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik, memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata kelas agar peserta didik dapat belajar dari proses pendidikan. Jadi tenaga pendidik merupakan kunci dari setiap upaya peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Dengan tenaga pendidik lah mutu pendidikan dapat diupayakan dengan baik hal tersebut menuntut tenaga pendidik agar mampu mempersiapkan kompetensi secara optimal, karena bagaimanapun juga kompetensi tenaga pendidik mencerminkan kinerja tenaga pendidik atau kemampuan tenaga pendidik dalam mengajar dikelas, sehingga dapat dipastikan semakin baik kinerja tenaga pendidik maka besar kemungkinan peserta didik meningkat pula. Oemar Hamalik mengemukakan bahwa:

Proses belajar dan hasil belajar para peserta didik bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya. Akan tetapi sebagian besar ditentukan kompetensi tenaga pendidik yang mengajar dan membimbing. Tenaga pendidik yang kompeten akan lebih mampu menciptakan

¹⁷ Udin Siaifudin, *Ibid.* h. 35

¹⁸ Kunandar, *Tenaga pendidik Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Tenaga pendidik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h.54

lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelas. Sehingga belajar para peserta didik berada pada titik optimal.¹⁹

Dengan demikian baik tidaknya tenaga pendidik dapat dilihat dari kompeten setidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik disamping itu kualifikasi akademik. Artinya, dengan segenap kemampuannya tenaga pendidik harus mampu menunjukkan secara optimal dan bekerja secara profesional agar keberhasilan pembelajaran dapat tercapai. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah Q.S Az Zumar ayat 39 yang berbunyi:

قُلْ يٰٓاَعْمَلُوْهُ عَلٰٓى مَّكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Artinya :



“Katakanlah (Muhammad) wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu akupun berbuat demikian. Kelak kamu akan mengetahui. (QS. Az-Zumar ayat 39).²⁰

Berkenaan dengan standar kinerja tenaga pendidik Piet A.Saherman menjelaskan bahwa: Setandar kinerja tenaga pendidik itu berhubungan dengan kualitas tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya seperti 1) bekerja dengan

¹⁹ Oemar Hamalik, *Pendidikan Tenaga pendidik, Pendidikan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h. 36

²⁰ Kementrian Agama RI Al-Fattah, *AL-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: CV Mikraj Khazanah Ilmu, 2013, h. 232

peserta didik secara individual 2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran 3) pendayagunaan media pembelajaran 4) melibatkan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar 5) kepemimpinan yang efektif dari tenaga pendidik.²¹

Menurut Departemen Pendidikan Nasional secara operasional, indikator penilaian kerja Tenaga pendidik meliputi tiga kegiatan pembelajaran dikelas sebagai berikut:

- a. Perencanaan Tenaga pendidik dalam program kegiatan pembelajaran
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran; 1) pengelolaan kelas 2) penggunaan media dan sumber belajar 3) penggunaan metode pembelajaran
- c. Evaluasi pembelajaran.²²

Kinerja tenaga pendidik merupakan proses kerja seorang tenaga pendidik yang berdasarkan kemauan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada tenaga pendidik secara jelas dan relevan serta dapat diminta hasilnya baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja tenaga pendidik menyangkut seluruh aktifitas yang dilakukan dalam mengemban amanat dan tanggung jawab dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan.

²¹Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas Dan Peran Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: BP Darma Bakti, 2009), h. 319

²²*Ibid*, h. 340-342

Tabel 1.2
Hasil Data Pelaksanaan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia
di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

No	Pelaksanaan Pengembangan	Terlaksana	Belum Terlaksana	Tidak Terlaksana
1.	Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga pendidik	✓		
2.	Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi	✓		
3.	Program Supervisi Pendidikan	✓		
4.	Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)	✓		
5.	Simposium Tenaga pendidik	✓		

Terkait dengan hasil data pelaksanaan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung dapat dikatakan terlaksana dengan baik, hal ini dapat diketahui berdasarkan observasi sementara yang penulis lakukan pada tanggal 05 April 2019, menunjukkan bahwa tenaga pendidik sudah maksimal yang dapat dilihat dari persentase jumlah tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi sebanyak 77% dari 100% hal ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.3
Kualifikasi Pendidik Tenaga Pendidikan
SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	%
1.	S2	3	5%
2.	S1	57	95%
Jumlah		60	100%

Sumber: Dokumentasi SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung 2018-2019

Dari tabel data kualifikasi tenaga pendidik SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung di atas dapat penulis simpulkan bahwa program kualifikasi di sekolah sudah baik.

SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung memiliki susunan personalia dan pengelolaan sekolah seperti kepala sekolah, komite, bidang humas, tata usaha, kesiswaan, sarana dan prasarana, kurikulum, keuangan. Jumlah tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung sebanyak 74.

Dalam program penunjang kualifikasi pendidikan tenaga pendidik, pihak Yayasan Al-Azhar Lampung memberikan program kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut, melalui beberapa program diantaranya:

- a. Program setoran hafalan setiap tiga bulan sekali yang diketuai oleh bapak Rifa'i sebagai Ketua Keagamaan Yayasan Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Berguna untuk meningkatkan tiga aspek kualitas tenaga pendidik yaitu dalam bidang; hafalan qur'an tenaga pendidik, meningkatkan praktek ibadah tenaga pendidik, dan meningkatkan hafalan-hafalan doa sehari-hari bagi tenaga pendidik. Program tersebut diadakan langsung dari Yayasan Al-Azhar Lampung.

- b. Tenaga pendidik wajib melaporkan setiap bulan kepada perunit masing-masing mengenai program kerja yang dilakukan kepada waka kesiswaan dan waka-waka yang lain. Dari pelaporan tersebut, Waka kesiswaan dan waka-waka yang melaporkan hasil kinerja yang telah ada ke pihak yayasan langsung.
- c. Tenaga pendidik yang ada di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung menjalankan program DP3 atau Raport tenaga pendidik yang didalamnya terdapat nilai A,B,C dan D. Diantara nilai tersebut ada yang memenuhi standar baik dan tidak baik. Kemudian, ditanda tangani oleh pihak yang bersangkutan dan selanjutnya diajukan ke Yayasan dalam upaya meningkatkan tunjangan tenaga pendidik.

Dalam program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi tenaga pendidik perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada tenaga pendidik. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan tenaga pendidik, pelatihan di SMA Al-Azhar menyangkut pelatihan IN ON yang diadakan di sekolah sendiri (*internal*), pelatihan yang dilakukan oleh lembaga darul fikri yang ada di Jakarta yang dilakukan pada ajaran baru setiap tahun untuk melaksanakan pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Dalam Program Supervisi pendidikan, sekolah bertanggungjawab penuh dalam pelaksanaan program ini. Dalam kegiatan ini kepala sekolah memiliki tanggung jawab penuh dalam pelaksanaan supervisi dengan tujuan pembinaan

dan bimbingan terhadap tenaga pendidik dengan maksud mengoptimalkan kinerja tenaga pendidik yang dilakukan dalam meningkatkan pembelajaran. Untuk program supervisi pendidikan di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung perlu pembinaan, pembimbingan atau pengarahan yang dilakukan oleh kepala sekolah direalisasikan dalam tindakan sebagai berikut:

- a. Memberikan perhatian kepada tenaga pendidik, kepala sekolah memberikan waktu kepada tenaga pendidik untuk saling tukar pikiran.
- b. Memberikan motivasi kepada tenaga pendidik, kepala sekolah memberikan penghargaan dalam bentuk hadiah yang diberikan pada saat upacara yang bertujuan untuk meningkatkan proses kinerja tenaga pendidik

Dalam program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di SMA Al-Azhar 3, MGMP ditentukan oleh kepala sekolah terhadap tenaga pendidik sesuai dengan bidangnya, misalnya MGMP yang diadakan di SMA Negeri 12 Bandar Lampung yang dibahas mengenai mata pelajaran yang memiliki kesulitan dalam proses pengajaran. MGMP ini bertujuan sebagai penambah pemahaman tenaga pendidik terhadap permasalahannya. MGMP selain untuk menambah pemahaman atau pengetahuan tenaga pendidik, MGMP sebagai wadah penyambung silaturahmi bagi sesama tenaga pendidik.

Dalam program simposium di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung sangat diperhatikan karena tenaga pendidik tertarik dengan simposium yang ada, karena simposium hampir sama dengan program pelatihan yang sangat besar pengaruhnya terhadap proses pembelajaran.

Adapun beberapa tujuan diadakannya program sismposium yaitu:

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional
- 2) Menciptakan kesamaan visi mis, dinamika pola fikir dan mengembangkan sinergi, dalam melaksanakan tugas memantapkan jati diri yang berdasarkan pada komitmen, tanggung jawab, kejujuran dan pengabdian profesi dalam melaksnakan tugas.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik melakuka penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung karena merupakan SMA yang memiliki kekhasan dalam menunjang kebutuhan dalam melahirkan tenaga pendidik yang terampil dan pandai. Untuk memberikan fokus pembahasan dalam penelitian ini penulis membatasi penelitian ini dengan ruang lingkup peningkatan kualifikasi tenaga pendidik, pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, supervisi pendidikan, pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), simposium tenaga pendidik yang menyangkut dengan manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik).

D. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada pengembangan sumber daya manusia (tenaga pendidik) di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

E. Sub Fokus Masalah

Untuk memperjelas ruang lingkup masalah yang akan dibahas dan agar penelitian dilaksanakan secara fokus maka terdapat batasan masalah dalam penelitian

yang dilakukan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, yaitu:

1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga pendidik .
2. Program Pelatihan terintegrasi berbasis Kompetensi
3. Program Supervisi Pendidikan
4. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Tenaga pendidik Mata Pelajaran)
5. Simposium Tenaga pendidik

F. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pelaksanaan Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
2. Bagaimana Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
3. Bagaimana Pelaksanaan Program Supervisi Pendidikan di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
4. Bagaimana Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
5. Bagaimana Simposium Tenaga Pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?

G. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia terhadap program peningkatan kualifikasi pendidikan tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia terhadap program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia terhadap Program Supervisi Pendidikan di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia terhadap Program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.
5. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia terhadap Simposium Tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

H. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis hasil penelitian lapangan ini memberikan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia yang berada di sekolah tingkat SMA serta memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam perspektif manajemen dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Khususnya bagi

lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Ketenaga pendidikan UIN Raden Intan Lampung.

2. Secara praktis dapat bermanfaat bagi masyarakat umum, dapat menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia, apakah sudah efektif atau belum, sehingga menjadi sumber referensi agar para pihak yang berkepentingan dan khususnya pemerintah terkait bisa menggunakan hasil dari penelitian ini sebagaimana mestinya.
3. Sebagai bahan informasi dan rekomendasi serta landasan tolak ukur perencanaan, pengembangan dan setrategi dalam membuat kebijakan manajemen sumber daya manusia.

I. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field Research*) yang berusaha secara maksimal mengungkapkan fakta, lapangan secara kualitatif melalui metode ilmiah dengan teknik pengumpulan data maupun analisis data yang jelas pula. Penelitian ini dilakukan di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung wawancara dengan kepala sekolah dan tenaga pendidik terkait manajemen sumber daya manusia yang ada. Serta mengidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia . Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif analisis yang menggambarkan atau uraian di atas suatu keadaan sejernih mungkin, tanpa ada perlakuan terhadap objek yang diteliti atau objek sesuai dengan apa adanya.

Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek maupun objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Penelitian deskriptif dilakukan dengan menempuh langkah-langkah pengumpulan, klasifikasi, dan analisis atau pengelolaan data, membuat kesimpulan dan laporan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran tentang suatu keadaan secara obyektif dalam suatu deskripsi situasi.²³ Dengan sifat penelitiannya adalah prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.²⁴

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian ini bersifat penelitian kualitatif yang dapat diartikan sebagai penelitian lapangan yang berusaha untuk mengungkapkan gejala atau fenomena suatu objek tertentu dengan kata-kata sekaligus untuk mengembangkan atau mendeskripsikan fenomena tertentu sesuai apa adanya yang ditentukan dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung dari segi pengembangan dan pelatihan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuensioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut disebut responden, yaitu

²³*Ibid.*, h. 184

²⁴Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 36.

orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Sumber data yang menjadi bahan baku penelitian, untuk diolah merupakan data yang berwujud data primer dan sekunder:

a. Sumber data primer

Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama atau data yang diambil tanpa perantara, dari sumbernya, ataupun manusia yang langsung berkaitan dengan penelitian, data-data primer didapatkan dengan cara menyebarkan kuisioner, melakukan wawancara atau melakukan pengamatan secara langsung terhadap sesuatu hal yang berkaitan dengan penelitian. Data ini diperoleh melalui observasi, wawancara dengan kepala sekolah dan Tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung meliputi pelatihan dan pengembangan pendidikan yang mempunyai dampak dengan aktivitas tenaga pendidik dalam meningkatkan kemampuan serta kualitas.

b. Sumber data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diambil tidak secara langsung dari sumbernya, data sekunder diambil dari berbagai dokumen-dokumen grafis (Tabel, catatan, notulen rapat, sms dan lain-lain) foto-foto, film , rekaman vidio, dan benda-benda yang dapat memperkaya data primer seperti laporan, buku-buku, karya tulis atau majalah ataupun seseorang yang

mendapatkan informasi dari orang lain yang berkaitan dengan penelitian.²⁵

Data berasal dari SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung berupa dokumen-dokumen yang ada.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui suatu teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer dan teknik pengumpulan data yang lebih banyak pada observasi berperan serta (*participan observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi.²⁶

a. Metode Observasi

Metode observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki dengan menggunakan mata, tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.

Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu

²⁵ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian*, (Bandung: PT Cipta Aditya Bakri, 2004), h. 126

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 225

dan perasaan. Alasan peneliti melakukan observasi adalah untuk menyajikan gambaran realistik perilaku atau kejadian, untuk menjawab pertanyaan, untuk membantu mengerti perilaku manusia dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran tersebut. Dalam observasi ini pengobservasi tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang diobservasi. observasi ini untuk mengetahui bagaimana kepala sekolah SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung memberikan pengarahan kepada Tenaga pendidik atau karyawan perihal kebijakan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Metode Wawancara

Wawancara merupakan alat re-checking atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.

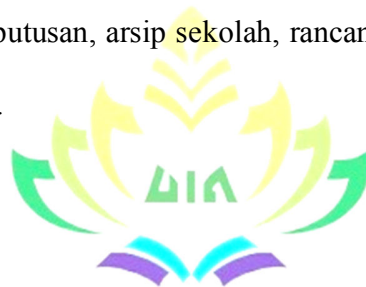
Metode wawancara ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data dan memperoleh data dari lokasi penelitian tentang manajemen sumber daya manusia terkhusus tenaga pendidik sekolah yang berhubungan dengan penelitian ini. Sedangkan obyek yang akan diwawancarai kepala sekolah dan

Tenaga pendidik /tenaga pendidik, yang terlibat dalam proses kegiatan pengembangan sumber daya manusia.

c. Metode Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen biasanya berbentuk lisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang, dokumen yang berbentuk tulisan seperti cerita, biografi, peraturan atau kebijakan.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk memperoleh data tentang manajemen sumber daya manusia meliputi pengembangan dan pelatihan, dan data lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Dokumentasi ini berupa surat keputusan, arsip sekolah, rancangan kegiatan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.



3. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (validitas) dan keterandalan (reliabilitas). Penelitian merupakan kerja ilmiah, untuk melakukan ini mutlak dituntut secara objektivitas, untuk memenuhi kriteria dalam penelitian ini, maka kesahihan (validitas) dan keterandalan (reliabilitas) harus dipenuhi, karena kalau tidak terpenuhi maka proses penelitian perlu dipertanyakan keilmiahannya. Banyak hasil penelitian kualitatif diragukan kebenarannya karena beberapa hal, yaitu subjektivitas peneliti merupakan hal yang dominan dalam penelitian kualitatif, alat penelitian yang diandalkan adalah

wawancara dan observasi yang banyak mengandung kelemahan ketika dilakukan secara terbuka, tanpa kontrol dan sumber data kualitatif yang kurang credible akan mempengaruhi hasil akurasi penelitian. Oleh karena itu, dibutuhkan beberapa cara menentukan keabsahan data, yaitu:

1. Kredibilitas

Bermacam-macam cara pengujian kredibilitas data, bahwa uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check*.²⁷ Bermacam-macam cara pengujian kredibilitas data, salah satu cara kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan cara triangulasi. Dalam teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.²⁸ Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh kebenaran data/dokumen yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

²⁷ Sugiyono, *Ibid*, h. 368

²⁸ *Ibid*, h. 372

4. Analisis Data

Melakukan analisis berarti melakukan kajian untuk memahami struktur suatu fenomena-fenomena yang berlaku di lapangan. Analisis dilaksanakan dengan melakukan telaah terhadap fenomena atau peristiwa secara keseluruhan, maupun terhadap bagian-bagian yang membentuk fenomena-fenomena tersebut serta hubungan keterkaitannya. Sugiono dalam bukunya, mengatakan bahwa:

“Analisis data kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil pengamatan (Observasi), wawancara, catatan lapangan, dan studi dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain”.²⁹

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Dalam hal ini Nasution (1988) dalam buku Sugiono, menjelaskan bahwa analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulis hasil penelitian. Namun, dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data.

1. Analisis Sebelum di Lapangan

Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian.

2. Analisis Data di Lapangan

²⁹Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Jakarta: Referensi.2013), h.223

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Milles and Huberman dalam buku Sugiyono, menjelaskan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data artinya, merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada permasalahan yang penting, dan dicari tema serta pola yang penting. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari bila diperlukan.

Dalam mereduksi data, peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah pada temuan, dalam penelitian ini penulis memfokuskan masalah pada manajemen sumber daya manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian Kualitatif, penyajian data bisa dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar katagori, flowchat dan sejenisnya. Yang

paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c. *Conclusion Drawing/verification*

Langkah ketiga dalam menganalisis data kualitatif menurut Milles dan Hubberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga menjadi jelas setelah diteliti.

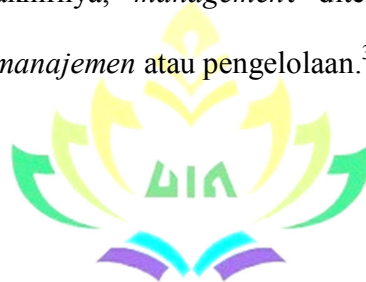


BAB II LANDASAN TEORI

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata '*manajemen*' berasal dari bahasa latin yaitu asal kata '*manus*' yang berarti tangan, dan '*agere*' yang artinya melakukan. Kata-kata ini digabung menjadi kata kerja '*managere*' yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan kedalam bahasa inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan manajemen dan akhirnya, *management* diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi *manajemen* atau pengelolaan.³⁰



*dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.*³¹

³⁰Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, (Bandung: Alfabeta cv, 2011), h. 1

³¹Kementrian Agama RI Al-Fattah, *AL-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung:CV Mikraj Khazanah Ilmu,2013, h.115

Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia itu maka perlu diketahui terlebih dahulu apa yang dimaksud manajemen sumber daya manusia itu waktu yang lalu manajemen sumber daya manusia sering kali disebut dengan istilah manajemen personalia, namun istilah manajemen personalia ini mempunyai konotasi bahwa sifatnya hanyalah mengerjakan hal-hal yang bersifat administrasi saja. Sedangkan manajemen sumber daya manusia ruang lingkupnya lebih luas daripada hanya sekedar hal-hal yang bersifat administratif.³²

Untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman pada dua fungsi, antara lain, fungsi-fungsi manajerial (*managerial function*) dan operasional (*operational function*) perlu diketahui dalam buku manajemen sudah dijelaskan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan staf (*staffing*), penggerakan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) fungsi manajemen tersebut adalah tugas seorang manajer pada berbagai bidang dan tingkat dalam organisasi.³³

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan pegawai

³²Pandji Anoraga, *Pengantar Bisnis, Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), h. 216

³³Pandji Anoraga, *Ibid.*, h.216

lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.³⁴

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Umar dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

- a. Fungsi manajerial: Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
- b. Fungsi Operasional: Pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.³⁵

Beberapa pakar manajemen sumber daya manusia memberikan pandangan yang beragam tentang manajemen sumber daya manusia. Schuller, Dowling, Smart dan Huber menyatakan bahwa:

*“Human resources (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society.”*³⁶

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa ”manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi

³⁴Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta:Gahlia Indonesia, 1996), h.11

³⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.7

³⁶Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), h.

sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

Berdasarkan sumber daya manusia yang ada diorganisasi, maka manajemen dapat dibagi kedalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi atau produksi, dan pemasaran.

Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan-kegiatannya yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, supaya tercapainya tujuan organisasi.³⁷

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Kendatinya berbeda dari segi pandang tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia.

Manajemen sumber daya manusia (*human reseorces management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.³⁸

³⁷Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rajawali pers, 2016), h. 7

³⁸Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 22

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja, manajemen sumber daya manusia sebagai aktifitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.³⁹

Menurut Rivai dan Sagala, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian.

Menurut Foulkes memperediksikan bahwa peranan sumber daya manusia dari waktu ke waktu akan semakin setrategis. Berikut ini kutipan nya:

“Bertahun-tahun berkembang pendapat bahwa modal merupakan hambatan dalam industri yang sedang berkembang. Menurut saya hal ini tidak lagi sepenuhnya benar. Menurut saya angkatan kerja yang lebih merupakan penyebab hambatan dalam produksi saya kira hal ini masih akan bertahan, bahkan dimasa yang akan datang”.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi lembaga secara terpadu dengan kinerja pegawai yang baik dan berkualitas sehingga menghasilkan hasil yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja disekolah.

³⁹Veitzal Rivai dan Ella Jaufani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.1

2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi atas, “fungsi manajemen yang meliputi *planning, organizing, actuating, controlling*, dan fungsi operasional yang meliputi *procurement, development, kompensasi, integrasi, maintenance, separation*”

Berdasarkan penguraian fungsi manajemen sumber daya di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di sekolah sangatlah penting kedudukannya. Kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal berada ditangan para pendidik dan tenaga pendidik.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam buku Edy Sutrisno, tujuan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia meliputi:⁴⁰

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi manajemen sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya

⁴⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), h. 7-8

- e. Menyediakan media komunikasi antara pekerja manajemen organisasi atau lembaga
- f. Bertindak dalam pemelihara setandar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia

Berkenaan dengan masalah tujuan pengelolaan manajemen sumber daya manusia, Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia meliputi:⁴¹

- a. Meningkatkan peroduktifitas kerja
- b. Meningkatkan efisiensi
- c. Mengurangi kerusakan
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan
- e. Meningkatkan pelayanan yang lebih baik
- f. Moral karyawan lebih baik
- g. Kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar
- h. Teknikal skill, human skill dan manajerial sekill semakin baik
- i. Kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik
- j. Balasan jasa meningkat karena perestasi kerja semakin besar
- k. Akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat, konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu

Merujuk pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk membentuk komptensi personil agar memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh lembaga, baik untuk kepentingan lembaga maupun kepentingan personil.

⁴¹*Ibid.*, h.21

B. Tenaga pendidik (Tenaga pendidik)

1. Peran Tenaga Pendidik

Peran tenaga pendidik yang dimaksud disini adalah peran tenaga pendidik dalam proses pembelajaran. Tenaga pendidik merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena tenaga pendidik memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan.

Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan tenaga pendidik dan peserta didik atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu, dimana dalam proses tersebut terkandung multiperan dari tenaga pendidik.

Peranan tenaga pendidik meliputi banyak hal, yaitu tenaga pendidik dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencanaan pembelajaran, supervisor, motivator, dan sebagai evaluator.

2. Tugas Tenaga Pendidik

Tugas tenaga pendidik sebenarnya sangatlah berat dan rumit karena menyangkut nasib dan masadepan generasi manusia, sehingga kita sering mendengar tuntutan dan harapan masyarakat agar tenaga pendidik harus mampu mencerminkan tuntutan situasi dan kondisi masyarakat. tugas tenaga pendidik pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:

a. Tugas profesi

Tugas tenaga pendidik adalah memberikan pendidikan kepada para peserta didik dalam hal ini tenaga pendidik harus berupaya agar para peserta didik dapat meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Pada tataran ini Tenaga pendidik dituntut untuk mampu mentransfer nilai, akan tetapi peserta didik dituntut untuk memiliki moral atau akhlak yang baik. Perilaku tenaga pendidik akan sangat berpengaruh kepada kepribadian anak, karena konsep tenaga pendidik adalah sosok manusia yang harus “digugu dan ditiru”, sehingga penampilan seorang Tenaga pendidik harus memiliki sikap keteladanan.

Tugas tenaga pendidik adalah memberikan pengajaran kepada peserta didik, karena itu tenaga pendidik dituntut untuk terampil, dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dinamika masyarakat yang tidak pernah berhenti harus menjadi perhatian Tenaga pendidik.

Tugas tenaga pendidik adalah sebagai orang yang dapat memberikan pelatihan kepada peserta didik. Untuk dapat melatih peserta didik tentu Tenaga pendidik sendiri harus memiliki berbagai keterampilan dan mampu menerapkannya.

- b. Tugas tenaga pendidik dalam bidang kemanusiaan disekolah merupakan perwujudan dari tuntutan bahwa seorang Tenaga pendidik harus mampu menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Tenaga pendidik harus tetap

menunjukkan wibawa, tetapi tidak menjadikan peserta didik menjadi takut karena kewibawaannya.

- c. Tugas Tenaga pendidik dalam bidang kemasyarakatan, tugas ini merupakan konsekuensi tenaga pendidik sebagai warga negara yang baik turut mengemban dan melaksanakan apa-apa yang digariskan oleh bangsa dan Negara lewat UUD 1945.

Ketiga tugas tenaga pendidik itu harus dijalankan secara bersama-sama dalam satu kesatuan tindakan yang harmonis dan dinamis. Seorang tenaga pendidik tidak hanya mengajar didalam kelas saja, tetapi harus mampu menjadi inisyator, motivator dan dinamisor pembangunan dimana dia bertempat tinggal.

C. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga pendidik)

Pengembangan dan pendidikan merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten sebagai aset bagi proses pengembangan dan sumber daya manusia yang kompeten tersebut dicapai melalui proses pengembangan.

Hasibuan mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Selanjutnya, sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Dengan demikian, sumber daya manusia

bidang pendidikan adalah kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.⁴²

Pengembangan merupakan suatu peroses pendidikan jangka panjang dimana parakaryawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis gunakan mencapai tujuan yang umum.⁴³ Menurut Danim dalam buku Udin Saifudin Saud dari perspektif institusi, pengembangan tenaga pendidik dimaksudkan untuk merangsang, memelihara dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah masalah keorganisasian. Selanjutnya, dikatakan bahwa pengembangan tenaga pendidik berdasarkan kebutuhan institusi sangatlah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu tenaga pendidik untuk menjalani peroses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan kontek pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang waktu, tenaga pendidik dituntut untuk mengembangkan kompetensinya.⁴⁴

Dalam kaitannya dengan pengembangan tenaga pendidik dimana pengembananagan adalah suatu kegiatan usaha untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidk. Islam pun sangat mengajarkan manusia untuk selalu berfikir tentang masa yang akan datang karena tanpa adanya upaya untuk meningkatkan diri maka manusia tidak akan memperoleh apa-apa. Hal ini dibuktikan didalam Al-qur'an surat Al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi:

⁴²Firman Ashadi, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini, (Jurnal Pembelajaran fisika,2017), h. 413

⁴³Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Bandung: PT Refika Aditaman, 2009), hal. 164

⁴⁴Udin Syaifudin Saud, *Ibid.*, h.98

يَتَأَيَّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَا قَدَمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ

خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al-Hasyr ayat 18).⁴⁵

Dan diperkuat oleh al-qur'an surat An-Nisa ayat 9 yang berbunyi:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْهُ مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَةً ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ

وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

Artinya:

“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap kesejahteraan mereka. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar”. (QS. An-Nisa: 9).⁴⁶

⁴⁵Kementrian Agama RI Al-Fattah, *AL-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung:CV Mikraj Khazanah Ilmu, 2013, h.275

⁴⁶*Ibid.*, h. 40

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada diseluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menumbuhkan kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berfikirnya, sikap terhadap berfikirnya, sikap terhadap pekerjaannya, dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktifitas kerja dapat ditingkatkan.⁴⁷

Adapun standar pendidik dijelaskan dalam PP RI No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 yaitu:⁴⁸

1. Pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi akademik sebagaimana dalam ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan oleh ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku
3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
 - a. Kompetensi Pedagogik
 - b. Kompetensi kepribadian
 - c. Kompetensi Profesional
 - d. Kompetensi sosial
4. Seseorang yang tidak memiliki ijazah atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati ujian kelayakan dan kesetaraan.

⁴⁷Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung:Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UPI, 2003), h. 107-108

⁴⁸Departemen Pendidikan Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta:2005), h. 3

Standar ini dimaksudkan untuk menaangangkat kecendrungan kesempatan profesi terfragmentasi yang tidak berkelanjutan. Dalam jurnal *Educational Leadership* bahwa untuk menjadi profesioanal, seorang Tenaga pendidik dituntut memiliki lima hal, yaitu:⁴⁹

- 1) Tenaga pendidik mempunyai komitmen kepada peserta didik dalam proses pembelajaran
- 2) Tenaga pendidik menguasai secara mendalam bahan mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada peserta didik.
- 3) Tenaga pendidik bertanggungjawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi
- 4) Tenaga pendidik mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya
- 5) Tenaga pendidik seyogyanya merupakan bagian dari masyarat belajar dalam lingkungan profesinya.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik). Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia secara umum adalah:⁵⁰

- (a) Meningkatkan produktivitas, (b) meningkatkan efesiensi, (c) mengurangi kerusakan, (d) mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, (e) meningkatkan pelayanan yang lebih baik, (f) moral karyawan yang lebih baik, (g) kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, (h) Teknik kemampuan, kemampuan manusia, dan kemampuan manajerial yang lebih baik, (i) kepemimpinan seseorang manajer akan semakin baik, (j) Balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin besar, (k) Akan memberikan manfaat lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

⁴⁹Ondi Saondi,Ari Suherman, *Etika Profesi KeTenaga pendidikan*, (Bandung:PT Refika Aditama, 2012), h.27

⁵⁰Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Jakarta:Bumi Aksara,2008),h. 9

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan profesi Tenaga pendidik adalah untuk meningkatkan kinerja profesi yang dimiliki sesuai dengan perkembangan yang ada dan sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki seseorang Tenaga pendidik guna memenuhi tuntutan sebagai Tenaga pendidik yang profesional.

Suatu program pengembangan pendidikan dan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri,terdapat beberapa prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan tenaga kependidikan ini, diantaranya:⁵¹

- a. Pengembangan tenaga kependidikan patut dilakukan untuk semua jenis ketenaga pendidikan baik untuk tenaga setruktural,tenaga fungsional, maupun tenaga teknis penyelenggaraan pendidikan.
- b. Pengembananan tenaga pendidikan berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing masing
- c. Pengembananan tenaga kependidikan dilaksanakan ntuk mendorong serta meningkatnya konstribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan atau sistem sekolah, dan menyediakan bentuk-bentuk penghargaan, kesejahteraan dan insentif sebagai imbalan Tenaga pendidik untuk menjamin terpenuhinya segala sesuatu secara optimal baik kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan sosial psikologi.
- d. Pengembangan ketenaga pendidik an dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah memiliki jabatan posisi
- e. Pengembangan ketenaga pendidikan sebaiknya dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, pemeliharaan motifasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan

⁵¹Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan*, Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UPI, (Bandung:2003), h.108

- f. Kusus menyangkut pembinaan dan jenjang karir tenaga kependidikan disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga pendidikan itu sendiri.

1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik

a. Pengertian Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik

Sesuai dengan peraturan dan memenuhi tuntutan Undang-Undang Tenaga pendidik dan Dosen yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan Tenaga pendidik minimal Sarjana (S-1) maka jika dilihat dari kondisi Tenaga pendidik yang ada masih terdapat Tenaga pendidik yang belum memenuhi tuntutan kualifikasi pendidikan sarjana. Ini berarti Tenaga pendidik yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan sarjana harus dilakukan program peningkatan kualifikasi pendidikan, sehingga dapat memenuhi persyaratan tersebut. Program peningkatan kualifikasi pendidikan ini dapat berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar. Tujuan dari program ini untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan Tenaga pendidik sehingga memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh pemerintahan.

b. Langkah-Langkah Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik

Langkah yang dilakukan guna merealisasikan program peningkatan kualifikasi pendidikan Tenaga pendidik ini dapat ditempuh dengan tiga cara, diantaranya:

- 1) Dinas pendidikan setempat memberikan beasiswa agar Tenaga pendidik bersekolah lagi

- 2) Tenaga pendidik yang bersangkutan bersekolah lagi yang dibiayai oleh pemerintah dan Tenaga pendidik itu sendiri
- 3) Tenaga pendidik yang bersangkutan bersekolah lagi dengan menggunakan swadana atau biaya sendiri.⁵²

2. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

a. Pengertian Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomer 13 tahun 2003: Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Guna meningkatkan profesionalisme Tenaga pendidik, perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada tenaga pendidik. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan tenaga pendidik, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi tenaga pendidik. selama ini terkesan pelatihan yang dilakukan hanya menghabiskan anggaran, waktu dan sering tumpang tindih. Akibatnya banyak penataran yang tidak memberikan hasil maksimal keberadaan pelatihan tidak jarang mengganggu aktifitas belajar mengajar karena tenaga pendidik sering mengikuti kegiatan pelatihan yang terkadang seseorang tenaga pendidik bisa

⁵² Ondi Saondi, Ari Suherman, *Ibid.*, h.78

mengikuti beberapa kali pelatihan. sebaliknya, ada juga tenaga pendidik yang jarang bahkan tidak pernah mengikuti pelatihan.

Untuk menjawab persoalan tersebut, dimunculkan pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi yang tentunya, pelatihan yang mengacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan peserta didik. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membekali berbagai pengetahuan dan keterampilan akumulatif yang mengarah pada penguasaan kompetensi secara utuh sesuai profil kemampuan minimal sebagai tenaga pendidik mata pelajaran sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

b. Pentingnya Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Karena begitu pentingnya kompetensi dibentuklah Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), yakni badan independen yang bertanggung jawab langsung kepada presiden, yang bertugas menyusun standar berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan.

Begitu pentingnya kompetensi ini membuat sistem perkembangan bagi setiap organisasi yang ingin sukses wajib dan harus dilakukan seluas-luasnya, lebih-lebih pada perusahaan modern pada saat ini. Adapun dasar dalam konsep atau pengemangan berbasis kompetensi ini adalah sebagai berikut: ⁵³

a) Pelatihan yang spesifik. Pelatihan-pelathan yang diarahkan secara spesifik sesuai dengan bidang yang ditanganinya. Masing-masing cara ada

⁵³Emron Edison Dan Yohni Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Alfabeta, 2018), h. 142

standarnya. bagi yang belum memenuhi standar dia akan dilatih terus menerus agar memiliki kompetensi dari keseluruhan cara dan standar yang ada di bagiannya. Selain itu, pelatihan berbasis kompetensi mengajarkan perilaku-prilaku positif seperti keramahan dan kesopanan.

b) Dasar rekrutmen. penerimaan pegawai yang selama ini lebih di dasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian diubah kearah penilaian berbasis kompetensi. tentunya penilaian ini akan berbeda untuk calon menejer atau kepala sekolah, yang dituntut untuk memahami kompetensi teknis konseptual dan kepemimpinan.

c) Pengukuran kinerja

d) Dasar penghargaan.

c. Langkah-Langkah Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Menurut para ahli meskipun belum ada pendekatan perancangan pelatihan yang diterima secara universal, model perancangan yang dikembangkan oleh industri *Training Board* adalah model yang paling populer, model langkah-langkah yang ditunjukkan dibawah ini adalah model yang telah diuji coba dalam praktek pelatihan selama bertahun tahun.

Model langkah-langkah ini merupakan penerapan dari teori pembelajaran yang telah diuji secara cermat di banyak tempat kerja. Adapun langkah-

langkah tersebut yang dapat menuju pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi adalah sebagai berikut.⁵⁴

- 1) Mengidentifikasi Pelatihan
- 2) Mengklarifikasi Pelatihan
- 3) Mempertimbangkan Peserta Sasaran
- 4) Mengembangkan Garis Besar Kursus (Sesi Pelatihan)
- 5) Memilih Metode Dan Media
- 6) Menyiapkan Panduan Pada Pimpinan
- 7) Melakukan Uji Coba Sesi Pelatihan
- 8) Melaksanakan Sesi Pelatihan
- 9) Melakukan Tindak Lanjut Pelatihan
- 10) Mengevaluasi Pelatihan

3. Program Supervisi Pendidikan

a. Pengertian Program Supervisi Pendidikan

Kinerja merupakan hasil dari proses yang dilakukan oleh manusia. Penilaian kinerja adalah sukses atau tidaknya seseorang dalam mengemban tugasnya. Tingkat keberhasilan pegawai dalam mengemban tugasnya disebut dengan level kinerja. Pegawai yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktifitas kinerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang tidak produktif. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas terpenting untuk mengetahui level kinerja pegawainya. penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lebih

⁵⁴Haris Mujiman, *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*, (Yogyakarta:PT Pustaka Pelajar, 2009), h. 30

lanjut Mejia menyatakan bahwa penilaian kerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

- a) Identifikasi, merupakan proses pengidentifikasi faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi. hal tersebut dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan
- b) Pengukuran, merupakan inti dari proses penilaian kerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja pegawai yang baik dan buruk. Manajemen organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.
- c) Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kerja. Pihak manajemen harus berorientasi kearah depan untuk meningkatkan potensi pegawai yang ada di dalam organisasi. Hal tesebut dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut, maka yang dimaksud dengan penilaian kerja pegawai merupakan suatu sistem formal yang sistematis yang digunakan untuk mengukur, menilai, mengevaluasi, dan memetakan kinerja yang ditampilkan pegawai dalam mengemban tugas yang diemban di dalam organisasi. Komponen-komponen apa yang dinilai dan bagaimana kriteria

penilaian disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan pegawai yang dirancang dalam sebuah sistem penilaian kinerja yang mampu diandalkan.⁵⁵

Kepala sekolah yang melaksanakan supervisi pada tenaga pendidik harus mampu menempatkan diri sebagai pemberi bantuan bukan sebagai pencari kesalahan. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahpahaman dan penafsiran yang berbeda diantara tenaga pendidik dengan kepala sekolah.

b. Tujuan Supervisi Pendidikan

Penilaian kinerja pegawai memiliki banyak tujuan. Diantaranya:

- a) Peningkatan kinerja, memungkinkan pimpinan dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b) Penyesuaian kompensasi, membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan kompensasi begitupun juga sebaliknya
- c) Keputusan penempatan, hasil penilaian kinerja dapat memudahkan organisasi untuk menentukan promosi, transfer, dan demosi yang berlaku bagi pegawai.
- d) Kebutuhan pelatihan, mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya agar lebih optimal
- e) Perencanaan dan pengembangan karir, memandu organisasi untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai oleh pegawai
- f) Proses rekrutasi pegawai, penilaian kinerja mempengaruhi prosedur rekrutasi pegawai yang digunakan oleh organisasi.
- g) Ketidaktepatan informasi dan kesalahan desain pekerjaan
- h) Kesempatan pegawai yang sama
- i) Tantangan eksternal⁵⁶

⁵⁵hendro Sumarjo dan Doni Juni Priansyah, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 205

⁵⁶*Ibid*, h. 206-207

c. Langkah-Langkah Supervisi Pendidikan

Langkah supervisi terdiri dari 4 Langkah, yaitu:⁵⁷

1) Perencanaan Pertemuan, meliputi:

- a) Memutuskan Fokus Observasi (Pendekatan umum, Informasi langsung, Kolaboratif, atau langsung diri sendiri)
- b) Menetapkan metode formulir observasi

2) Observasi

- a) Memilih alat observasi
- b) Melaksanakan observasi
- c) Memverifikasi hasil observasi dengan tenaga pendidik pada pertemuan selanjutnya.
- d) Menganalisis data hasil verifikasi
- e) Memilih pendekatan intra personal setelah pertemuan berikutnya

3) Pertemuan berikutnya

- a) Menentukan fokus dan waktu

4) Repraksi Kolaborasi

- a) Menemukan nilai apa (?)
- b) Mana yang kurang berilai
- c) Apa sasaran

⁵⁷Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Alfabeta,2018), h.20

4. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Tenaga pendidik Mata Pelajaran)

a. Pengertian Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Tenaga pendidik Mata Pelajaran)

MGMP adalah forum atau wadah kegiatan profesional tenaga pendidik mata pelajaran sejenis. Hakikat MGMP adalah berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultan, dan tukar pengalaman. Dengan MGMP ini diharapkan akan dapat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Wadah komunikasi profesi sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi pada peningkatan keprofesian para anggota tidak hanya peningkatan kemampuan tenaga pendidik dalam hal menyusun perangkat pembelajaran tetapi juga peningkatan kemampuan wawasan, pengetahuan serta pemahaman tenaga pendidik terhadap materi yang diajarkan dan pengembangannya. Sehingga tujuan dari MGMP ini tidak lain menumbuhkan kegairahan tenaga pendidik untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan setiap percaya diri sebagai tenaga pendidik, menyetarakan kemampuan dan kemahiran tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan, mendiskusikan permasalahan yang dihadapi Tenaga pendidik dalam

melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, tenaga pendidik, kondisi sekolah dan lingkungan.

b. Tujuan Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Tenaga pendidik Mata Pelajaran):

- 1) Memperluas wawasan dan pengetahuan tenaga pendidik dalam berbagai hal khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, penyusunan silabus, penyusunan bahan-bahan pengajaran, strategi pembelajaran, memaksimalkan pemakaian sarana dan prasarana dan memanfaatkan sumber belajar
- 2) Memberikan kesempatan kepada anggota kelompok kerja untuk berbagi pengalaman serta memberikan bantuan dan umpan balik
- 3) Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dalam pembelajaran yang lebih profesional
- 4) Memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah
- 5) Mengubah budaya kerja anggota kerja untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan kinerja melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme ditingkat MGMP
- 6) Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil pembelajaran peserta didik
- 7) Meningkatkan kompetensi tenaga pendidik melalui kegiatan-kegiatan di tingkat MGMP.

c. Langkah-Langkah Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Tenaga pendidik Mata Pelajaran)

Langkah nyata yang dapat dilakukan agar MGMP berdaya antara lain sebagai berikut:

- 1) Bantuan dana operasional bantuan pemerintah daerah dan pusat harus lebih diperbesar, seiring dengan 20% alokasi dana untuk pendidikan dari pemerintah pusat
- 2) Adanya pertemuan rutin dua atau tiga ulan sekali antara dinas pendidikan, pengawas, MKKS dan pengurus MGMP untuk melaporkan program MGMP yang telah dilakukan da mengevaluasi secara bersama
- 3) Terjalinnya hubungan dan komunikasi yang baik antara pengurus MGMP kabupaten/kota dan provinsi, sehingga secara bersama-sama dapat saling bekerja sama untuk dapat mengatasi keterbatsan MGMP.
- 4) Mengembangkan dan mengisi informasi serta materi yang terbaru
- 5) Adanya pembinaan dari dinas pendidikan kota/kab, LPMP, dinas pendidikan provinsi, P 4TK dan lainnya secara terus-menerus dalam berkelanjuta terhadap MGMP
- 6) Meningkatkan keterlibatan MGMP dalam kegiatan bersama dinas pendidikan setempat dan MKS dalam meningkatkan kualaitas sumber daya pendidikan, misalnya lomba bidang studi, pemetaan sumber daya, tenaga pendidik dan pembinaannya, pelatiha bersama, kegiatan IHT, bimtek, simposium karya tulis, seminar, lomba bidang studi peserta didik.

Dengan langkah nyata semua pihak dalam berdayakan MGMP, keberadaannya akan mampu melaksanakan tugas dan perannya dengan baik. MGMP akan berjalan sesuai dengan tujuan dan peranan yang diemban, dan MGMP akan berdaya dalam arti sebenarnya.

5. Simposium Tenaga Pendidik

a. Pengertian Simposium Tenaga Pendidik

Banyak cara dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, seperti simposium tenaga pendidik. Melalui kegiatan ini diharapkan para Tenaga pendidik dapat menyebar luaskan upaya-upaya kreatif dalam pemecah masalah. Forum ini selain sebagai media untuk menceritakan pengalaman juga berfungsi sebagai kompetisi antar tenaga pendidik dengan menampilkan tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang berprestasi dalam berbagai bidang. Misalnya, dalam penggunaan metode pembelajaran, hasil penelitian tindakan kelas atau karya ilmiah.

b. Langkah-langkah melakukan simposium:

- 1) Mula-mula moderator membuka simposium
- 2) Kemudian memperkenalkan para pakar yang akan berpidato dengan secara ilmiah
- 3) Para pakar kemudian menyampaikan pidato ilmiah masing-masing diberi waktu selama 5 s.d 15 Menit
- 4) Para pakar lain/Responden bertanya menyangga atau menyempurnakan pidato dari pembicara
- 5) Kemudian para pembicara yang mendapat sanggahan akan menjawab segala jenis pertanyaan yang sesuai dari responden
- 6) Seterusnya seperti itu dan terjadi diskusi ilmiah diantaranya
- 7) Apabila perdebatan menyimpang dari topik diskusi, moderator tersebut dapat meluruskannya dengan diskusi.

- 8) Apabila waktu diskusi telah habis atau dianggap sudah cukup, maka moderator dapat mengakhirinya dengan membuat suatu kesimpulan sementara dengan dibantu sekretaris
- 9) Kemudian kegiatan diskusi dalam simposium tersebut selesai tim perumus dapat mengadakan rapat kecil serta merumuskan dengan cara tertulis dengan hasil simposium yang dilaksanakan.
- 10) Apabila hasil simposium sudah tertulis atau dicetak maka hasil simposium itu dapat disebar luaskan pada peserta simposium lain.⁵⁸

D. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Menurut sugiono, “kerangka berfikir merupakan hubungan antara dua variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan”.⁵⁹

Sumber daya tenaga pendidik profesional dengan tugas utama pendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.⁶⁰ Maka gurulah yang menjadi tolak ukur bagus atau tidaknya suatu lembaga pendidikan dan hal ini bisa dilihat dari bagaimana implementasi pengembangan sumber daya tenaga pendidik itu sendiri. Pelaksanaan pengembangan sumber daya tenaga pendidik yang ada di SMA AL-Azhar Bandar Lampung ini sudah berjalan dengan optimal untuk meningkatkan kinerja dan profesional tenaga pendidik.

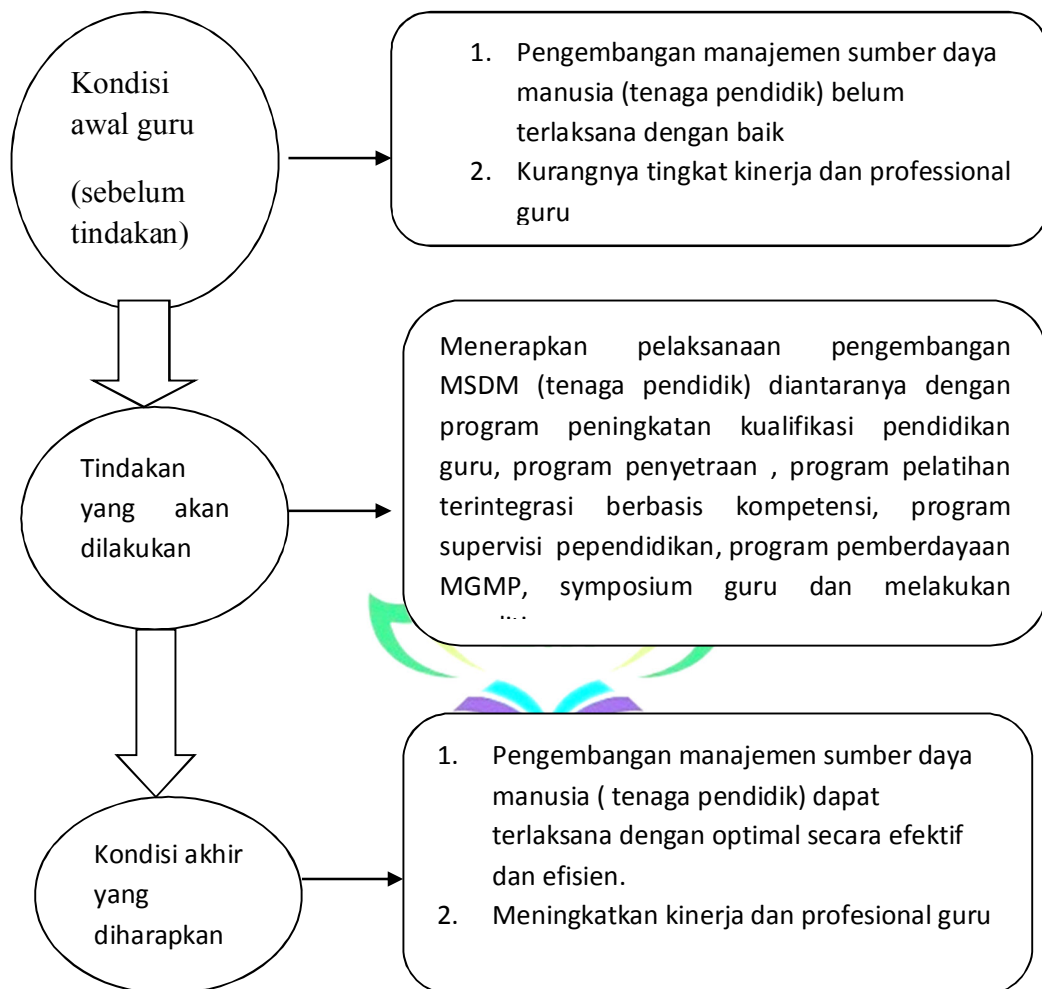
Berdasarkan hal tersebut peneliti merujuk pada pelaksanaan pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai pembinaan dan pengembangan tenaga

⁵⁸<https://pendidikan.co.id> , diakses pada tanggal 18 Mei 2019

⁵⁹Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, BP (jakarta: Darma Bakti, 2009), h.319

⁶⁰Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Citra Umbara, Bandung, 2006, h.2

pendidik dengan peroses: program peningkatan kualifikasi pendidikan tenaga pendidik, program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, program supervisi pendidikan, program pemberdayaan MGMP, simposium guru dan melakukan penelitian. Untuk mengetahui lebih jelasnya tentang penelitian ini dapat digambarkan melalui diagram kerangka berfikir sebagai berikut:



Bagan Kerangka Berfikir

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek

1. Sejarah berdirinya SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Kiprah Yayasan Al-Azhar Propinsi Lampung di bidang sosial/pendidikan diawali dengan berdirinya SMP Al-Azhar 1 Labuhan Ratu pada tahun 1982, di atas tanah wakaf (Alm) Hi. Azhari, yang beralamatkan di Jl. Sukardi Hamdani/Palapa Labuhan Ratu. Dan selanjutnya didirikan TK, SD, dan SMA Al-Azhar. Dari mulai berdirinya sampai sekarang ini Yayasan Al-Azhar telah mendirikan 4 (empat) SMA Al-Azhar, yaitu SMA Al-Azhar 1 Pugung Raharjo, SMA Al-Azhar 2 Padang Cermin, SMA Al-Azhar 3 Way Halim, dan SMA Al-Azhar 4 TUBA.

SMA Al-Azhar 3 berdiri pada tanggal 01 Juli 1992 dengan surat Pengajuan Yayasan No. 120/YAL/XI/1992 tgl. 02 Januari 1992, Persetujuan Kandeptikbud Bandar Lampung No. 5538/I.12.1/U/1992 tgl. 15 Agustus 1992, SK Kanwil Depdikbud Prop. Lampung No. 612/I.12.B1/U/1994 tgl. 26 Januari 1994 tentang Pendirian Sekolah Menengah Atas (SMA) Al-Azhar 3 TMT 01 Juli 1992.

2. Visi, Misi Sekolah

Visi merupakan suatu impian atau harapan serta cita-cita yang ingin dicapai oleh warga sekolah atau pengelola lembaga. Visi sekolah dijadikan sebagai cita-

cita bersama segenap pihak yang berkepentingan pada masa yang akan datang, mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan kekuatan pada warga sekolah dan segenap pihak yang berkepentingan. Visi sekolah dirumuskan berdasar masukan dari berbagai warga sekolah dan pihak-pihak yang berkepentingan, selaras dengan visi institusi di atasnya serta visi pendidikan nasional. Sedangkan misi sekolah merupakan upaya ataupun tindakan yang dilakukan oleh warga sekolah untuk mewujudkan visi sekolah.

a. Visi

Mewujudkan sekolah islam yang disiplin, berkualitas, dan terpercaya.

b. Misi :

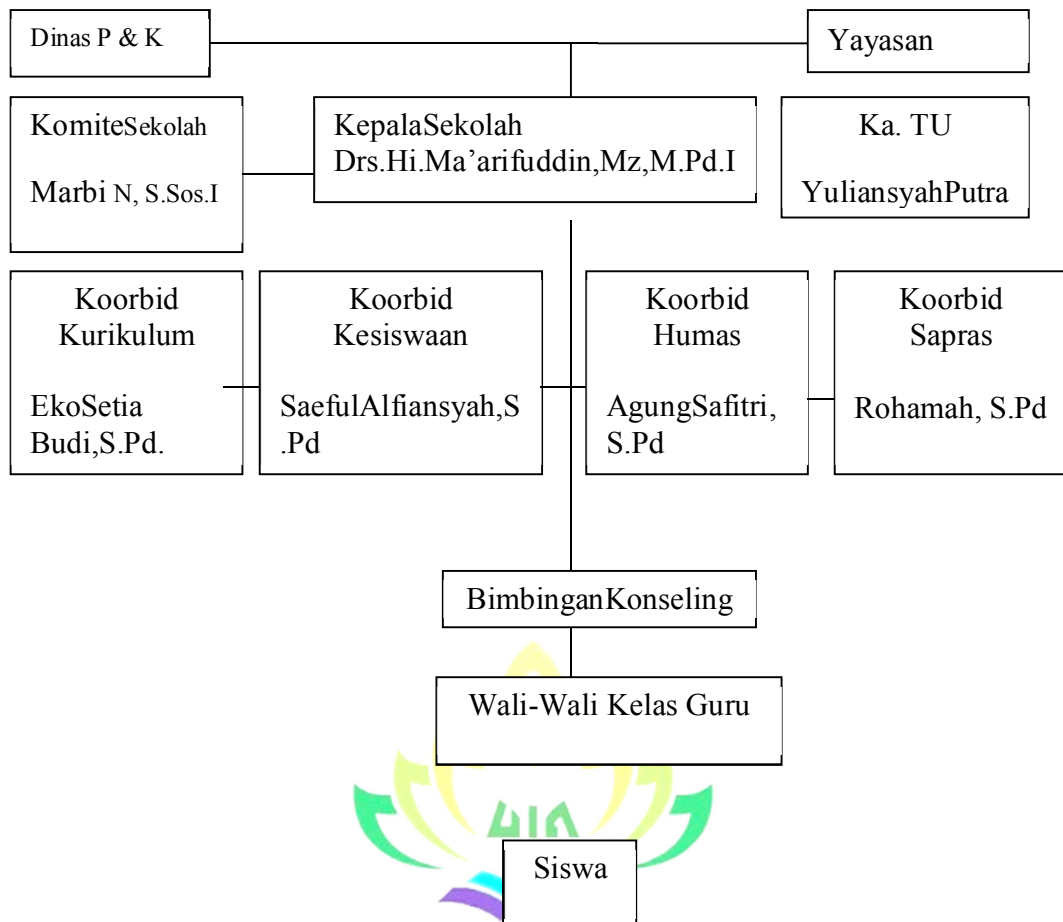
Untuk mewujudkan visi SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung tersebut, maka diperlukan suatu misi berupa kegiatan jangka panjang dengan arah yang jelas. Misi SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung antara lain sebagai berikut:

- 1) Membangun lingkungan belajar berkualitas dan memiliki keunggulan dalam pendidikan umum dan keislaman.
- 2) Menciptakan nuansa pembelajaran yang islami, efektif, kreatif dan menyenangkan
- 3) Meningkatkan pendalaman al-qur'an dan nilai-nilai keimanan al-quran, keagamaan dengan berbagai sajian keagamaan
- 4) Mewujudkan kualitas keberhasilan siswa, berakhlakul kharimah, dan berdaya saing tinggi

- 5) Menyelenggarakan pola pembelajaran yang profesional
- 6) Mensinergikan dan menyegarkan budaya disiplin diri guru dan siswa
- 7) Menyalakan pijar berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang mempunyai kontribusi dalam tumbuhnya kedisiplinan dikalangan pelajar
- 8) Meningkatkan kerja sama antar sekolah dan masyarakat dalam rangka mewujudkan aspirasinya terkait output yang berkualitas dan diakui dilingkungan pendidikan
- 9) Mengapresiasi kepercayaan dengan menyediakan sarana pembelajaran yang modern yang berkarakter IT.

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan suatu struktur dimana wewenang pimpinan tertinggi secara langsung membawahi bagian yang ada di bawahnya yang sesuai dengan bidang-bidang yang terstruktur. Masing-masing bertanggung jawab sepenuhnya terhadap tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya.



Gambar 3.1
Struktur Organisasi SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

4. Sarana dan Prasarana

Tabel 3.1
Sarana dan Prasarana

No	Ruang	Jumlah	Luas (m ²)
1.	Teori/Kelas	29	1.800
2.	Laboratorium IPA	1	70
3.	Perpustakaan	1	70
4.	Keterampilan	1	100
5.	Olahraga	1	1.000
6.	Aula	-	-
7.	UKS	1	25
8.	Mushola	1	45
9.	Rumah Penjaga	1	36
10.	Luas Bangunan		3.403
11.	Luas Pekarangan		6.027
12.	Luas Tanah		9.430

Sumber: Dokumentasi SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung Bandar Lampung Tahun 2018/2019

B. Deskripsi Data Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung:

1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan tenaga pendidik
 - a. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah, waka kurikulum, waka sarpras, waka kesiswaan, dan guru BK SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung bahwa dalam program peningkatan kualifikasi pendidikan tenaga pendidik sudah terlaksana dengan baik contohnya: didalam guru mengajar sesuai dengan kompetensinya masing-masing karena sangat berpengaruh kepada peserta didik dalam memahami pelajaran.

b. Observasi

Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik) di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung Observasi dilakukan di ruangan kepala sekolah dan ruangan rapat, yang digunakan sebagai tempat tempat musyawarah dan pengambilan keputusan dalam rapat sekolah. Penulis simpulkan berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan bahwa dalam program peningkatan kualifikasi pendidikan tenaga pendidik di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

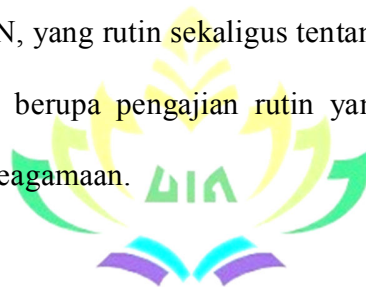
c. Dokumentasi

Berdasarkan hasil dokumentasi penulis, penulis dapat melihat bahwa program peningkatan kualifikasi pendidikan tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung sudah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari format pemberksan hasil standar kualifikasi guru yang sudah ada.

2. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi

a. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah, waka kurikulum, waka sarpras, waka kesiswaan, dan guru BK SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung bahwa dalam pelaksanaan program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi meliputi dua kegiatan besar yakni pelatihan yang diadakan oleh pihak dinas maupun langsung oleh pihak yayasan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung contoh pertama pelatihan dari dinas kota Bandar Lampung berupa pelatihan IN ON, contoh yang kedua dari pihak yayasan mengambil pelatihan dari TRAINER dari lembaga darul fikri di jakarta yang diadakan setelah masuk ajaran baru. peningkatan kualitas guru dan yang pernah diikuti berupa pelatihan IHT, IN ON, yang rutin sekaligus tentang agama yang diadakan oleh pihak yayasan yang berupa pengajian rutin yang dibidangi oleh pak rifa'i selaku koordinator keagamaan.



b. Observasi

Selanjutnya dalam proses pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi bahwa dalam melaksanakan perogram pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi telah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan penidik dalam menggunakan fasilat saraana prasarana yang telah di sediakan oleh pihak sekolah dalam menunjang kemampuan tenaga pendidik dalam mengembangkan kompetensinya suapaya dapat tercaai hasil yang maksimal.

c. Dokumentasi

Berdasarkan hasil dokumentasi penulis, penulis dapat melihat bahwa pelaksanaan program pelaksanaan perogram pelatihan berbasis kompetensi sudah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat diliat dari sarana prasarana yang sudah disediakan oleh pihak SMA Al-Azhar Bandar Lampung.

3. Program supervisi pendidikan

a. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, waka kurikulum, waka sarpras, waka kesiswaan, dan guru BK SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung bahwa dalam program supervisi pendidikan, dalam hal ini kepala sekolah SMA Al-Azhar 3 bandar lampung sudah melaksanakan dengan baik. Dalam memberikan kewenangan, memeriksa, menilai dan melaporkan pelaksanaan suatu program kerja yang telah direncanakan sebelumnya dengan tujuan agar kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan, dilaksanakan, sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ada dalam perencanaan. Kegiatan pengawasan meliputi akurat (ketepatan data atau informasi) yang bertujuan untuk menyamakan rencana atau keputusan yang telah dibuat sesuai dengan rencana semula.

Kegiatan pengawasan dimulai sejak perencanaan yang menyangkut aspek penilaian kehematan, efisiensi, efektivitas yang mencakup seluruh aktivitas program disetiap bidang organisasi. Pengawasan yang dilakukan di SMA Al-

Azhar 3 Bandar Lampung dengan waka kurikulum untuk melaporkan kegiatan yang sudah terlaksana.

b. Observasi

Selanjutnya dalam proses pengawasan supervisi pendidikan diketahui bahwa dalam pengawasan supervisi pendidikan sudah terlaksana dengan baik yaitu dengan adanya lembar penilaian setiap proses pembelajaran setiap guru yang akan di bahas dalam rapat DP3 yang di pimpin kepala sekolah SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

c. Dokumentasi

Berdasarkan hasil dokumentasi penulis, penulis dapat melihat bahwa program supervisi pendidikan sudah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat diliat dari format instrumen supervisi administrasi pembelajaran kurikulum 2013.

4. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

a. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah, waka kurikulum, waka sarpras, waka kesiswaan, dan guru BK SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung bahwa dalam program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) sudah terlaksana dengan baik hal ini dapat dilihat dari pertemuan antar guru mata pelajaran yang dilaksanakan satu bulan sekali. dalam program MGMP masing-masing tenaga pendidik menginformasikan melalui grup WA sesuai dengan

bidang profesinya. dalam pertemuan tersebut tenaga pendidik membahas mengenai kendala dan mutu pelajaran tersebut.

b. Observasi

Selanjutnya dalam proses prograam pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) melaksanakan dengan baik yaitu, dengan melihat bentuk laporan perjalanan dinas kegiatan MGMP kota Bandar Lampung.

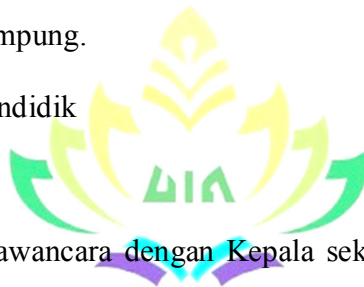
c. Dokumentasi

Berdasarkan hasil dokumentasi penulis, penulis dapat melihat bahwa program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) sudah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat diliat dari format laporan perjalanan dinas kegiatan MGMP kota Bandar Lampung.

5. Simposium Tenaga Pendidik

a. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah, waka kurikulum, waka sarpras, waka kesiswaan, dan guru BK SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung bahwa dalam program simposium tenaga pendidik sudah terlaksana dengan baik hal ini dapat dilihat dari beberapa kegiatan simposium yang dilaksanakan, yang pertama simposium yang dilaksanakan oleh kedinasan berupa simposium yang menyangkut kualitas guru dan kedua simposium yang berasal dari SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung yang berupa peningkatan dalam bentuk internal sekolah seperti mengadakan kegiatan kemah dan pramuka.



b. Observasi

Selanjutnya dalam proses program Simposium tenaga pendidik sudah terlaksana dengan baik, dengan melihat bentuk laporan kegiatan sekolah yang ada di SMA Al-azhar 3 Bandar Lampung.

c. Dokumentasi

Berdasarkan hasil dokumentasi penulis, penulis dapat melihat bahwa program simposium tenaga pendidik sudah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari buku laporan kegiatan sekolah SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.



BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Penyajian data pada bab IV akan membahas temuan penelitian yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang akan di lakukan di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, dimana pengumpulan data tersebut penulis dapatkan melalui metode wawancara sebagai metode pokok guna mendapatkan suatu keputusan yang objektif. Disamping itu, penulis menggunakan metode observasi serta dokumentasi sebagai metode penunjang guna melengkapi data yang telah penulis dapatkan melalui metode dokumentasi.

Dalam analisis data ini, penulis menggunakan data *reduction* (reduksi data), data *display* (penyajian data-data) serta *conclusion drawing* atau *verifikasi*. Sebelum dianalisis data yang ada, setelah data terkumpul menurut jenisnya masing-masing, kemudian penulis menganalisa data dengan suatu metode untuk memaparkan dan menafsirkan data yang ada. Setelah data dianalisa kemudian diambil kesimpulan dengan berfikir induktif yaitu berangkat dari kesimpulan-kesimpulan khusus kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan yang bersifat umum. Dengan demikian dapat dihindari kesalahan dalam mengambil kesimpulan yang akan dijadikan fakta untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik) di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan data penulisan bersifat kualitatif, yaitu data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-

pertanyaan yang penulis berikan dalam wawancara yang diadakan dari tanggal 05 April 2019

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh penulis, pertanyaan tersebut diajukan kepada wawancara baik pertanyaan maupun jawabannya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi sebagai berikut

Menurut teori Ondi Saondi, Aris Suherman ada 5 indikator dalam manajemen sumberdaya manusia (tenaga pendidik), yaitu:⁶¹

1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik
2. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi
3. Program Supervisi Pendidikan
4. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Tenaga Pendidik Mata Pelajaran)
5. Simposium Tenaga Pendidik

Dengan demikian dapat dideskripsikan pengembang sumber daya tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung berdasarkan observasi dan wawancara dengan Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Sarpras, Waka Kesiswaan, dan Guru BK.

1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik

Kualifikasi tenaga pendidik merupakan syarat minimal sebagai tenaga pendidik karena tenaga pendidik yang sudah memiliki kualifikasi mereka sudah mempunyai kemampuan dan keterampilan yang lebih dalam meningkatkan kompetensinya. Pada pengembangan sumber daya manusia (tenaga pendidik)

⁶¹ Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi KeTenaga pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h.78-81

kualifikasi sebagai tenaga pendidik adalah merupakan kebutuhan utama yang harus dimiliki tenaga pendidik karena kualifikasi tenaga pendidik adalah pemenuhan kebutuhan dalam jangka yang panjang dimana kebutuhan-kebutuhan lain yang mesti dimiliki oleh tenaga pendidik bisa dipenuhi melalui kegiatan-kegiatan yang berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan.

Sesuai dengan peraturan dan memenuhi tuntutan Undang-Undang Tenaga pendidik dan Dosen yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan Tenaga pendidik minimal Sarjana (S-1) maka jika dilihat dari kondisi Tenaga pendidik yang ada masih terdapat Tenaga pendidik yang belum memenuhi tuntutan kualifikasi pendidikan sarjana. Ini berarti Tenaga pendidik yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan sarjana harus dilakukan program peningkatan kualifikasi pendidikan, sehingga dapat memenuhi persyaratan tersebut. Program peningkatan kualifikasi pendidikan ini dapat berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar. Tujuan dari program ini untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan Tenaga pendidik sehingga memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh pemerintahan.

Berikut adalah keadaan guru yang sudah memenuhi kualifikasi di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

Tabel 4.1
Kualifikasi Pendidik Tenaga Pendidikan
SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	%
1.	S2	3	5%
2.	S1	57	95%
Jumlah		60	100%

Sumber: Dokumentasi SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung 2018-2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dipahami sebesar 95% tenaga pendidik di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung sudah memenuhi kualifikasi, yang memiliki latar belakang pendidikan S1. Sedangkan yang berpendidikan S2, sebesar 5% dengan demikian kualifikasi tenaga pendidik sudah menunjang dalam proses pembelajaran di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

Meskipun demikian kemampuan mengajar guru yang sudah memenuhi kualifikasi masih terbatas, sehingga perlu bimbingan dan pelatihan guna memperdalam wawasan serta keterampilan sehingga kinerjanya kedepan dalam pembelajaran dapat semakin baik. Terlebih lagi guru-guru yang belum memiliki kualifikasi dimana kemampuan mereka dalam mengajar masih sangat dibutuhkan arahan dan pelatihan. Maka dari itu berdasarkan wawancara yang penulis lakukan, melalui wawancara penulis dengan kepala sekolah bapak Maariffuddin menyatakan:

“Guru-guru yang belum memiliki kualifikasi selalu diberi himbauan dari kepala sekolah karena mengingat tuntutan pemerintah tentang syarat minimal tenaga pendidik adalah kualifikasi. Yayasan sendiri belum bisa

memberikan bantuan kepada tenaga pendidik yang belum kualifikasi akan tetapi bantuan yang diberikan yayasan adalah dalam bentuk layanan.⁶²

Hasil wawancara di atas diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Waka Kurikulum SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung Eko Setya Budi, S.Pd yang menyatakan bahwa:

“Kualifikasi tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung sudah 77% yang telah memenuhi syarat kualifikasi, selanjutnya sekitar 23% tenaga pendidik yang masih dalam tahap penyetaraan, yang akan diseleksi dalam tahap kualifikasi”⁶³

Langkah yang dilakukan guna merealisasikan program peningkatan kualifikasi pendidikan Tenaga pendidik ini dapat ditempuh dengan tiga cara, diantaranya:⁶⁴

- 4) Dinas pendidikan setempat memberikan beasiswa kepada tenaga pendidik agar Tenaga pendidik bersekolah lagi
- 5) Tenaga pendidik yang bersangkutan bersekolah lagi yang dibiayai oleh pemerintah dan Tenaga pendidik itu sendiri
- 6) Tenaga pendidik yang bersangkutan bersekolah lagi dengan menggunakan swadana atau biaya sendiri.

Pada hakikatnya pendidik adalah tenaga profesional yang diperoleh melalui pendidikan. Kemampuan seorang guru dapat dilihat dari kualifikasi yang dimiliki, dan sebagai tenaga pendidik harus memiliki kompetensi sebagai tenaga profesional. Kepala sekolah sendiri selalu menghimbau kepada para tenaga pendidik untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Terlebih kepada tenaga

⁶² Maariffuddin, Kepala Sekolah SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

⁶³ Eko Setya Budi, Waka Kurikulum SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

⁶⁴ *Ibid.*, h.78

pendidik yang belum memenuhi tuntutan Undang-Undang tentang syarat minimum seorang guru. Adapun beberapa hambatan yang dialami oleh guru itu sendiri adalah keterbatasan biaya dan waktu. Melihat minimnya gaji bagi guru honorer yang membuat mereka merasa tidak mampu untuk melanjutkan pendidikan untuk memenuhi syarat kualifikasi. Akibat dari kurangnya dana maka secara tidak langsung waktu yang dimiliki guru ini semakin tidak memungkinkan karena banyaknya waktu mengajar.

Selanjutnya wawancara dengan Pak Marbi Nur Wahyudi, sebagai guru BK yang mengatakan:

“Peningkatan kualifikasi sudah dari dahulu dihimbaukan oleh kepala sekolah dan juga dalam perencanaan pengembangan guru sudah ada. Kemudian baru dua tahun terakhir ini ada guru yang mulai meningkatkan kualifikasinya sebagai tenaga pendidik. Dari pihak sekolah sendiri belum tersedia anggaran guru yang belum berkualifikasi untuk dapat meningkatkan kualifikasinya sebagai tenaga pendidik”.⁶⁵

Menurut bapak Maariffuddin menyatakan bahwa:

“Kemampuan dan keahlian yang dimiliki guru memang harus adanya pengembangan karena memang semestinya, perkembangan teknologi dan informasi sehingga tenaga pendidik harus mengikuti perkembangan tersebut. Kalau melihat kemampuan sebagai sesama guru sebenarnya guru yang belum memiliki kualifikasi sudah memiliki kemampuan profesional sebagai tenaga pendidik hanya saja perlu adanya peningkatan selain sebagai tuntutan Undang-undang juga untuk diri sendiri”.⁶⁶

Ada dua kualifikasi akademik guru, yaitu kualifikasi guru melalui pendidikan formal dan kualifikasi guru melalui uji kelayakan dan kesetaraan.

2019 ⁶⁵ Marbi Nur Wahyudi, Guru BK SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April

2019 ⁶⁶ Maariffuddin Kepala Sekolah SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April

Dimana hal tersebut dijelaskan dengan kualifikasi akademik yang disyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan, tetapi belum dapat dikembangkan diperguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang memiliki wewenang untuk melaksanakannya.

Berdasarkan pertanyaan tersebut, diperoleh informasi dari wawancara dengan Ibu Agung Safitri, sebagai Waka Sarana dan prasarana menyatakan bahwa:

“Guru yang belum memiliki kualifikasi akademik melalui pendidikan formal pun belum mengikuti kualifikasi akademik guru melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Karena adanya berbagai faktor yang membuat mereka belum mengikuti kebijakan tentang tenaga pendidik tersebut diantara faktornya adalah biaya dan juga waktu.”⁶⁷

Selanjutnya pernyataan Ibu Agung Safitri dipertegas dengan pernyataan kepala sekolah bapak Ma'arifuddin yang menyatakan bahwa:

“Dalam program penunjang kualifikasi pendidikan tenaga pendidik, pihak Yayasan Al-Azhar Lampung memberikan program kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang ada disekolah tersebut, melalui program diantaranya:

Program setoran hafalan setiap tiga bulan sekali yang diketuai oleh bapak Rifa'i sebagai Ketua Keagamaan Yayasan Al-Azhar Lampung. Berguna untuk meningkatkan tiga aspek kualitas tenaga pendidik yaitu dalam bidang; hafalan qur'an tenaga pendidik, meningkatkan praktek ibadah tenaga pendidik, dan meningkatkan hafalan-hafalan doa sehari-hari bagi tenaga pendidik. Program tersebut diadakan langsung dari Yayasan Al-Azhar Lampung.”⁶⁸

⁶⁷ Agung Safitri, Waka Sarana dan Prasarana SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

⁶⁸ Ma'arifuddin, Kepala Sekolah SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

Berdasarkan pertanyaan tersebut, diperoleh informasi dari wawancara dengan Bapak Eko Setia Budi, sebagai Waka Kurikulum menyatakan bahwa:

- d. Tenaga pendidik wajib melaporkan setiap bulan kepada perunit masing-masing mengenai program kerja yang dilakukan kepada waka kesiswaan dan waka-waka yang lain. Dari pelaporan tersebut, Waka kesiswaan dan waka-waka yang melaporkan hasil kinerja yang telah ada ke pihak yayasan langsung.
- e. Tenaga pendidik yang ada di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung menjalankan program DP3 atau Raport tenaga pendidik yang didalamnya terdapat nilai A,B,C dan D. Diantara nilai tersebut ada yang memenuhi standar baik dan tidak baik. Kemudian, ditanda tangani oleh pihak yang bersangkutan dan selanjutnya diajukan ke Yayasan dalam upaya meningkatkan tunjangan tenaga pendidik.⁶⁹

2. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Guna meningkatkan profesionalisme Tenaga pendidik, perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada tenaga pendidik. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan tenaga pendidik, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi tenaga pendidik. Pada program-program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi sekolah seringkali mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan dan pendidikan baik diluar maupun didalam sekolah berbagai macam bentuk pelatihan yang ada seperti seminar, kuliah, konferensi, worksop, symposium dan masih banyak lagi kegiatan pelatihan.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah Bapak Maarifuddin, menyatakan bahwa:

⁶⁹ Eko Setiabudi, Waka Kurikulum SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

“Adapun upaya pelatihan yang dilakukan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung untuk mengembangkan tenaga pendidik sudah cukup baik. Dari kegiatan pelatihan yang ada kegiatan yang sering diikuti adalah kegiatan pelatihan diluar sekolah dengan mengirimkan tenaga pendidik mengikuti kegiatan diklat worksop sesuai dengan jumlah peserta yang dibutuhkan dalam permintaan (undangan) namun pelatihan didalampun pernah dilakukan. dari sekian banyak program pelatihan yang ada yang sudah diikuti hanya pada program diklat dan workshop yang sudah berjalan”⁷⁰

Hal ini sesuai dengan hasil observasi melalui wawancara penulis dengan bapak Marbi Nurwahyudi, sebagai Guru BK menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah sering kali mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan, diluar sekolah bahkan pelatihan yang diadakan sendiri oleh pihak sekolah. Kegiatan pelatihan yang sering kali diikuti adalah worksop. Materi pelatihan yang sering diikuti adalah terkait tentang proses pembelajaran, seperti pembuatan RPP, silabus, dan pembuatan buku ajar.”⁷¹

Selanjutnya didapat hasil wawancara oleh bapak Syaiful Alfiansyah, sebagai waka kesiswaan yang mengatakan bahwa:

“Salah satu strategi SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung dalam mengembangkan mutu tenaga pendidik adalah mengirim perwakilan untuk mengikuti pelatihan dinas yang berupa IN ON yang kedua melalui yayasan sendiri dengan melakukan trainer dari lembaga Darrul Fikri yang ada di Jakarta, dilaksanakan pada ajaran baru setiap tahun melaksanakan pelatihan tenaga pendidik yang tujuan meningkatkan kualitas tenaga pendidik”.⁷² Selanjutnya pernyataan tersebut diperkuat dengan wawancara dengan ibu

Agung Safitri, sebagai Waka Sarana dan Prasarana yang menyatakan bahwa:

“Pelatihan tentang keagamaan dilakukan pada setiap bulan sekali dengan rutin, yang dibidangi oleh pak rifai untuk menambah wawasan keagamaan dan

⁷⁰ Ma'arifuddin, Kepala Sekolah SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

⁷¹ Marbi Nurwahyudi, Guru BK SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

⁷² Syaiful Alfiansyah, sebagai Waka Kesiswaan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

tingkat hafalan qur'an tenaga pendidik yang akan menunjang pelatihan berbasis kompetensi SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.⁷³

Dengan demikian para pendidik tidak hanya dibekali pengetahuan yang diperoleh dari penataran-penataran tetapi juga memperaktekkannya dalam pelatihan ini dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan mengajarnya sehingga dapat menegembangkan proses belajar mengajar lebih baik.

Sebagaimana penuturan dari bapak Saeful Alfiansyah, selaku Waka Kesiswaan yang menyatakan bahwa:

“Layanan dalam menunjang program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi dengan menyediakan sarana dan prasarana serta dana oleh pihak yayasan dalam menunjang program tersebut agar berjalan secara maksimal.”⁷⁴

Sebagaimana dapat kita lihat dari hasil data SMA-Al-azhar 3 Bandar Lampung kegiatan yang telah dilaksanakan bias menjadi bukti bahawasannya sekolah memberi peluang yang sangat luas kepada semua pendidik maupun terfokus tenaga pendidik untuk mengikuti berbagai kegiatan diklat, workshop, maupun kegiatan yang lainnya. Hal ini dilaksanakan dengan cara mengirimkan perwakilan sekolah sesuai dengan jumlah permintaan (undangan) dari panitia pelaksana, serta pelaksanaan nya dilakukan dengan bergiliran, dengan tujuan semua tenaga pendidik mampu memperoleh wawasan, pengetahuan, dan pengalaman untuk lebih meningkatkan kompetensi serata kualitas pembelajarannya. Akan tetapi dalam penentuan peserta kegiatan, sekolah juga

⁷³ Agung Safitri, sebagai Waka Sarana dan Prasarana SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

⁷⁴ Syaiful Alfiansyah, sebagai Waka Kesiswaan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

menyesuaikan dengan fokus materi kegiatan yang diadakan supaya setiap kegiatan yang diikuti oleh tenaga pendidik dapat sesuai serta mampu meraih hasil yang memuaskan. kemudian dari hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang waka kurikulum bapak Eko Setiabudi, terkait tentang bagaimana pelaksanaan pelatihan yang diadakan didalam sekolah itu sendiri? Beliau menyatakan bahwa:

“Pelatihan yang dilakukan didalam sekolah yang diikuti oleh tenaga pendidik SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung dilaksanakan berdasarkan pada perencanaan yakni dengan mengidentifikasi kekurangan dan kesulitan yang dialami guru dalam mengajar dimana setelah adanya identifikasi ini akan ditemukan program pengembangan apa yang sesuai dengan kebutuhan yang ada untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dialami oleh tenaga pendidik. Kemudian tujuan program yang akan dilakukan ini akan tepat pada sasaranannya sehingga materi yang diberikan akan disesuaikan dengan tujuan dari pelaksanaan program, dan tidak hanya materi dan metode dan medianyapun akan disesuaikan dengan program yang akan dilaksanakan.”⁷⁵

Dengan demikian dalam melaksanakan pengembangan tenaga pendidik dalam bentuk program pelatihan sesuai dengan langkah-langkah yang ada. Sehingga program pelatihan yang telah dilaksanakan akan sesuai dengan tujuan yang ada guna memecahkan masalah masalah yang dihadapi oleh tenaga pendidik.

3. Program Supervisi Pendidikan

Program pengembangan tenaga pendidik yang mesti dilakukan selanjutnya adalah supervisi pendidik. Dalam kegiatan ini kepala sekolah memiliki tanggung jawab penuh dalam pelaksanaan supervisi. Menurut hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak Ma'arifuddin, beliau mengatakan bahwa:

⁷⁵ Eko Setiabudi, Waka Kurikulum SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

“Pembinaan dan bimbingan terhadap guru yang dilakukan adalah dengan maksud mengoptimalkan kemampuan kinerja guru yang dilakukan adalah dengan maksud mengoptimalkan kemampuan kinerja tenaga pendidik dalam meningkatkan pembelajaran.”⁷⁶

Untuk pembinaan, pembimbingan atau pengarahan sebagai manajer sekolah direalisasikan dalam bermacam tindakan sebagai berikut:

a. Memberikan perhatian kepada tenaga pendidik

Pengertian ini dimaksud melihat gejala perubahan pada pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran yang dilakuakn oleh tenaga pendidik.

Sebagai manajer akademik, kepala sekolah tidak menutup diri terhadap guru, selalu meluangkan waktu untuk member kesempatan bagi guru melakukan tukar pikiran.

b. Memberikan motivasi kepada tenaga pendidik.

Motivasi sangat perlu dilakukan oleh kepala sekolah kareana pada dasarnya tenaga pendidik bekerja juga mempunyai motivasi berbeda beda, tetapi motivasi yang diberikan kepada tenaga pendidik adalah bagaimana caranya tenaga pendidik tersebut termotivasi untuk melakukan pembelajaran secara optimal agar pembelajaran terlaksana secara efektif.

Selanjutnya hasil wawancara dan pengamatan yang penulis lakukan dengan Waka Kurikulum terkait tentang bagaimana pelaksanaan supervise yang dilakukan oleh kepala sekolah oleh bapak Eko Setiabudi, Beliau menyatakan:

⁷⁶ Ma'arifuddin., Kepala Sekolah SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

“Pelaksanaan supervise yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan menggunakan teknik individual yakni dengan metode kunjungan kelas atau dapat disebut dengan *classroom visitation*”.⁷⁷

Setelah menentukan teknik kepala sekolah melakukan perencanaan, itu terdiri dari:

- a. Tahap persiapan yang dilakukan oleh guru ketika proses pembelajaran akan dimulai
- b. Tahap pengamatan selama kunjungan kelas, yakni mengamati proses pembelajaran berlangsung.
- c. Tahap akhir kunjungan kepala sekolah bersama tenaga pendidik mengadakan diskusi untuk membicarakan hasil-hasil observasi
- d. Kemudian melakukan tahap tindak lanjut

Tahapan-tahapan supervise yang dilakukan kepala sekolah tersebut adalah untuk mempermudah dalam pelaksanaan supervisi. Dimana tindak lanjutnya nanti akan mendapatkan hasil yang baik sesuai dengan keadaan yang ada. Dengan demikian kegiatan supervise di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung yang dilakukan akan mendapat hasil yang baik sesuai dengan keadaan yang ada. Dengan demikian kegiatan supervise di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung yang dilakukan oleh kepala sekolah telah dilaksanakan dengan teknik individu, melalui pengembangan dan evaluasi.

⁷⁷ Eko Setiabudi, Waka Kurikulum SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

Masih terkait tentang supervisi kepala sekolah, kegiatan supervise tidak juga hanya dilakukan oleh kepala sekolah akan tetapi diberikan kewenangan terhadap tenaga pendidik yang senior yang sudah memiliki kompetensi yang baik untuk dapat membantu kegiatan supervise kepala sekolah.

Seperti yang dituturkan oleh Bapak Saeful Alfiansyah, Selaku Waka Kesiswaan yang menyatakan bahwa:

“Program supervise yang dilakukan kepala sekolah SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung juga dilakukan oleh pengawasan sekolah. Dimana dalam hal ini SMA kurang lebih setiap akhir semester pengawas sekolah setiap 1 bulan sekali mengamati kinerja tenaga pendidik.”⁷⁸

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan salah satu guru yaitu bapak Marbi Nurwahyudi, menyatakan bahwa:

“Pada perinsipnya pelaksanaan supervise terhadap tenaga pendidik adalah mengamati tentang bagaimana proses pelaksanaan pembelajaran yang sudah dilaksanakan selama ini oleh tenaga pendidik yang terdapat didalam sekolah. Dalam hal ini kegiatan proses pembelajaran masih diperlukan bimbingan melalui pelatihan-pelatihan dan pengembangan profesi tenaga pendidik guna meningkatkan kinerja guru.”⁷⁹

Selanjutnya hasil wawancara oleh Ibu Agung Safitri, selaku Waka Sarana dan Prasarana yang menyatakan bahwa:

“Sejauh ini kinerja kepala sekolah sebagai manajer yang memiliki fungsi sebagai supervisi tenaga pendidik sudah melaksanakan fungsinya dengan cukup baik. Ditandai dengan pembinaan-pembinaan tenaga pendidik yang sering kali di laksanakan hampir setiap 1 bulan sekali kepala sekolah selalu mengevaluasi kinerja tenaga pendidik dalam mengajar.”⁸⁰

⁷⁸ Syaiful Alfiansyah, sebagai Waka Kesiswaan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

⁷⁹ Marbi Nurwahyudi, Guru BK SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

⁸⁰ Agung Safitri, sebagai Waka Sarana dan Prasarana SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

Hal ini didukung dari hasil wawancara bapak Marbi Nurwahyudi, yang menyatakan bahwa:

“Dalam program supervisi terdapat tambahan yaitu rapat DP3 yang dimana item-item nya berkaitan dengan tenaga pendidik tersebut, contoh dalam evaluasi supervisi adalah kedatangan, dalam pembelajaran (mencakup pemberian materi, cara mengajar), kegiatan keagamaan (mencakup shalat berjamaah dalam mendampingi peserta didik) dan membaca al-qur'an.

4. Program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

MGMP adalah forum atau wadah kegiatan profesional tenaga pendidik mata pelajaran sejenis. Hakikat MGMP adalah berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultan, dan tukar pengalaman. Dengan MGMP ini diharapkan akan dapat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Wadah komunikasi profesi sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi pada peningkatan keprofesian para anggota tidak hanya peningkatan kemampuan tenaga pendidik dalam hal menyusun perangkat pembelajaran tetapi juga peningkatan kemampuan wawasan, pengetahuan serta pemahaman tenaga pendidik terhadap materi yang diajarkan dan pengembangannya.

Seperti yang dituturkan oleh bapak Marbi Nurwahyudi, sebagai guru BK yang menyatakan bahwa:

“MGMP ditentukan pada setiap tenaga pendidik sesuai dengan bidangnya, misalnya MGMP yang diadakan di SMA N 12 yang dibahas mengenai mata pelajaran tersebut yang berfungsi sebagai penambah pemahaman”.⁸¹

⁸¹ Marbi Nurwahyudi, Guru BK SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

Selanjutnya, penuturan dari bapak Syaiful Alfiansyah, selaku Waka Kesiswaan dan sebagai Guru matematika menuturkan bahwa:

“MGMP yang pernah dilaksanakan sebagai menyambung silaturahmi juga sebagai koordinasi dalam mengenali peserta didik, kontra belajar dan informasi mengenai instrumen serta metode dalam pembelajaran.”⁸²

Sehingga tujuan dari MGMP ini tidak lain menumbuhkan kegairahan tenaga pendidik untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan setiap percaya diri sebagai tenaga pendidik, menyetarakan kemampuan dan kemahiran tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan, mendiskusikan permasalahan yang dihadapi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, tenaga pendidik, kondisi sekolah dan lingkungan.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah suatu organisasi non structural yang bersifat mandiri, berasaskan kekeluargaan, dan tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan lembaga lain. Dimana MGMP adalah suatu forum atau wadah profesional guru (kelas/mata pelajaran) yang berada pada suatu wilayah kabupaten/kota/kecamatan/sanggar sekolah yang berperinsip kerjanya adalah cerminan kegiatan dari, oleh, dan untuk guru dari semua sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah terkait tentang

⁸² Syaiful Alfiansyah, sebagai Waka Kesiswaan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

program MGMP yang diikuti oleh sekolah bahwa “kegiatan yang sangat menunjang dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik dan juga sekolah adalah pada program MGMP karena disini kita dapat berbagi pengalaman dan pemgetahuan dengan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh berbagai sekolah.

Karenanya selain pembinaan yang diberikan kepala sekolah, kepala sekolahpun seringkali mengikutsertakan tenaga pendidik dalam kegiatan MGMP, kegiatan MGMP lebih sering diikuti pada tingkat kota karena bagaimanapun keterbatasan yang dimiliki sekolah untuk dapat mengikuti MGMP diberbagai macam daerah”⁸³.

Kemudian menurut kepala sekolah terkait tentang pelaksanaan MGMP bahwa “kegiatan pengembangan tenaga pendidik yang sangat baik dilakukan adalah pada program MGMP pelaksanaan MGMP yang sudah diikuti lebih sering pada pengembangan dalam pembelajaran.”⁸⁴

Menurut ibu Agung Safitri, terkait tentang program MGMP, bahwa “ MGMP adalah suatu program pengembangan yang sangat baik bagi guru dalam meningkatkan pengetahuan. Berbagai macam permasalahan dalam pembelajaran dapat diselesaikan dalam program ini. Pelaksanaan MGMP dilakukan dengan metode yang bervariasi, sesuai dengan materi yang ada. Diberbagai sekolah

⁸³ Marbi Nurwahyudi, Guru BK SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

⁸⁴ Syaiful Alfiansyah, sebagai Waka Kesiswaan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

tenaga pendidik memiliki permasalahan yang berbeda namun yang sering terjadi adalah mengembangkan pembelajaran⁸⁵. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru yang pernah mengikuti kegiatan MGMP tersebut telah menunjukkan bahwa SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung telah melaksanakan program pengembangan tenaga pendidik MGMP dengan cukup baik.

5. Simposium Tenaga Pendidik

Simposium merupakan salah satu program pengembangan yang pelaksanaannya hampir sama dengan pelatihan seperti Workshop, seminar dan lainnya. Program simposium termasuk dalam upaya meningkatkan sumber daya tenaga pendidik melalui pertemuan terbuka yang menyajikan berbagai materi dimana tenaga pendidik akan menambah ilmu dan pengetahuannya.

Dengan demikian hasil wawancara dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa” kegiatan simposium di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung sangat diperhatikan karena tenaga pendidik sangat tertarik dengan simposium yang ada”

Menurut bapak Saeful Alfiansyah, S.pd terkait tentang program simposium beliau menyatakan bahwa “ simposium adalah sama dengan program pelatihan dimana karena tenaga pendidik sering mengikuti kegiatan pelatihan selain simposium maka para tenaga pendidik kurang dalam mengikuti program ini.

⁸⁵ Agung Safitri, sebagai Waka Sarana dan Prasarana SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

Selain itu keterbatasan biaya dan waktu para tenaga pendidik pun sedikit kesulitan dalam pengembangan program simposium ini.⁸⁶

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kegiatan simposium sudah terlaksana akan tetapi belum maksimal diikuti oleh tenaga pendidik SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.



⁸⁶ Syaiful Alfiansyah, sebagai Waka Kesiswaan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara, 05 April 2019

BAB V

KESIMPULAN DAN PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan pembahasan dan analisa data dalam penelitian yang merujuk pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, pembahasan, uraian dan analisa pada skripsi ini supaya pembaca lebih cepat mengetahui isi serta maksud dan tujuan penelitian skripsi ini. Menurut hasil penelitian yang penulis lakukan di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung tentang manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik) adalah sebagai berikut:

1. Program kualifikasi pendidikan, dalam program ini tenaga pendidik SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung sudah memiliki kualifikasi dan sudah terlaksana dengan baik, hal ini dapat dilihat dalam kelas dimana guru mengajar sesuai dengan kompetensinya masing-masing karena sangat berpengaruh kepada peserta didik dalam memahami pelajaran.
2. Pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik, dalam pelaksanaan program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi dapat dilihat melalui dua kegiatan besar yakni pelatihan yang diadakan oleh pihak dinas maupun langsung oleh pihak yayasan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

3. Program supervisi pendidikan, SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik, dalam hal ini kepala sekolah SMA Al-Azhar 3 bandar lampung sudah melaksanakan dengan baik. Dalam memberikan kewenangan, memeriksa, menilai dan melaporkan pelaksanaan suatu program kerja yang telah direncanakan sebelumnya dengan tujuan agar kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan, dilaksanakan, sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ada dalam perencanaan.
4. Program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) program ini terlaksana dengan baik oleh tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung. hal ini dapat dilihat dari pertemuan antar guru mata pelajaran yang dilaksanakan satu bulan sekali. dalam program MGMP masing-masing tenaga pendidik menginformasikan melalui grup WA sesuai dengan bidang profesinya. dalam pertemuan tersebut tenaga pendidik membahas mengenai kendala dan mutu pelajaran tersebut.
5. Program simposium tenaga pendidik, simposium tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung sudah terlaksana dengan baik hal ini dapat dilihat dari beberapa kegiatan simposium yang dilaksanakan, yang pertama simposium yang dilaksanakan oleh kedinasan berupa simposium yang menyangkut kualitas guru dan kedua simposium yang berasal dari SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung yang berupa peningkatan dalam bentuk internal sekolah seperti mengadakan kegiatan kemah dan pramuka.

B. Saran-Saran

Selanjutnya penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak sekolah khususnya wakil kepala sekolah bagian kurikulum dan pihak terkait yang menangani urusan pengembangan tenaga pendidik agar dapat merancang kegiatan yang teratur terkait tentang program MGMP dan simposium agar program yang ada ini akan dapat terarah sesuai dengan tujuan yang diinginkan hingga dapat terlaksana dengan fokus.
2. kepada wakil kepala sekolah bidang kurikulum agar dapat mencantumkan program penelitian karena program ini juga dapat menunjang dalam mengembangkan kinerja tenaga pendidik. sehingga kinerja tenaga pendidik dapat dengan mudah ditingkatkan berdasarkan program-program pengembangan yang ada.
3. Kepada tenaga pendidik SMA Al-Azhar 3 Bandara Lampung agar dapat menumbuhkan kesadaran diri akan pentingnya mengembangkan kemampuan. Karena mengingat perkembangan zaman.
4. Hendaknya Pemerintah juga turut mengawasi, memperhatikan, dan mendukung segala bentuk program pengembangan tenaga pendidik.

Lampiran 4

Kisi-Kisi Dokumentasi

1. Visi, Misi, SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung
2. Struktur Organisasi SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung
3. Kantor Tenaga Pendidik SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung
4. Data Peserta Didik SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung
5. Program Kerja Tenaga Pendidik SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung



Lampiran 5

Kerangka Observasi

Perihal	Indikator
Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung	1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik 2. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi 3. Program Supervisi Pendidikan 4. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) 5. Simposium Tenaga Pendidik



Lampiran 6

**Instrumen Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) di
SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung**

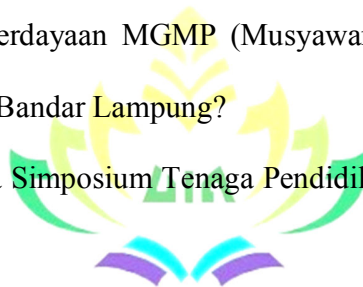
Perihal	Indikator	Teknik Pengumpulan Data		
		Wawancara	Observasi	Dokumentasi
Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung	1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik	✓	✓	✓
	2. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi	✓	✓	✓
	3. Program Supervisi Pendidikan	✓	✓	✓
	4. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)	✓	✓	✓
	5. Simposium Tenaga Pendidik	✓	✓	✓

Lampiran 7

Kerangka wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Al-Azhar 3

Bandar Lampung

6. Bagaimana Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
7. Bagaimana Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
8. Bagaimana Program Supervisi Pendidikan di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
9. Bagaimana Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
10. Bagaimana Simposium Tenaga Pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?



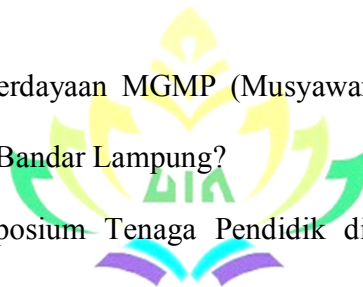
\

Lampiran 8

Kerangka Wawancara Waka Kurikulum SMA AL-Azhar 3

Bandar Lampung

1. Bagaimana Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
2. Bagaimana Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
3. Bagaimana Program Supervisi Pendidikan di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
4. Bagaimana Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
5. Bagaimana Simposium Tenaga Pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?



Lampiran 9

Kerangka Wawancara dengan Waka Sarana dan Prasarana

SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

1. Bagaimana Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
2. Bagaimana Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
3. Bagaimana Program Supervisi Pendidikan di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
4. Bagaimana Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
5. Bagaimana Simposium Tenaga Pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?



Lampiran 10

Kerangka Wawancara dengan Waka Kesiswaan SMA Al-Azhar 3

Bandar Lampung

1. Bagaimana Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
2. Bagaimana Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
3. Bagaimana Program Supervisi Pendidikan di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
4. Bagaimana Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
5. Bagaimana Simposium Tenaga Pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?

Lampiran 11

Kerangka Wawancara dengan Guru BK SMA Al-Azhar 3

Bandar Lampung

1. Bagaimana Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
2. Bagaimana Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
3. Bagaimana Program Supervisi Pendidikan di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
4. Bagaimana Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
5. Bagaimana Simposium Tenaga Pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?

Lampiran 12

Dokumentasi di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung



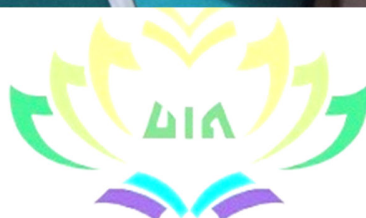












REKAPITULASI INVENTARIS SEKOLAH

SEKOLAH : SMA AL-AZHAR 3 BANGSA LAMPUNG
STATUS PEMILIKAN, LUAS TANAH, DAN PENGGUNAAN

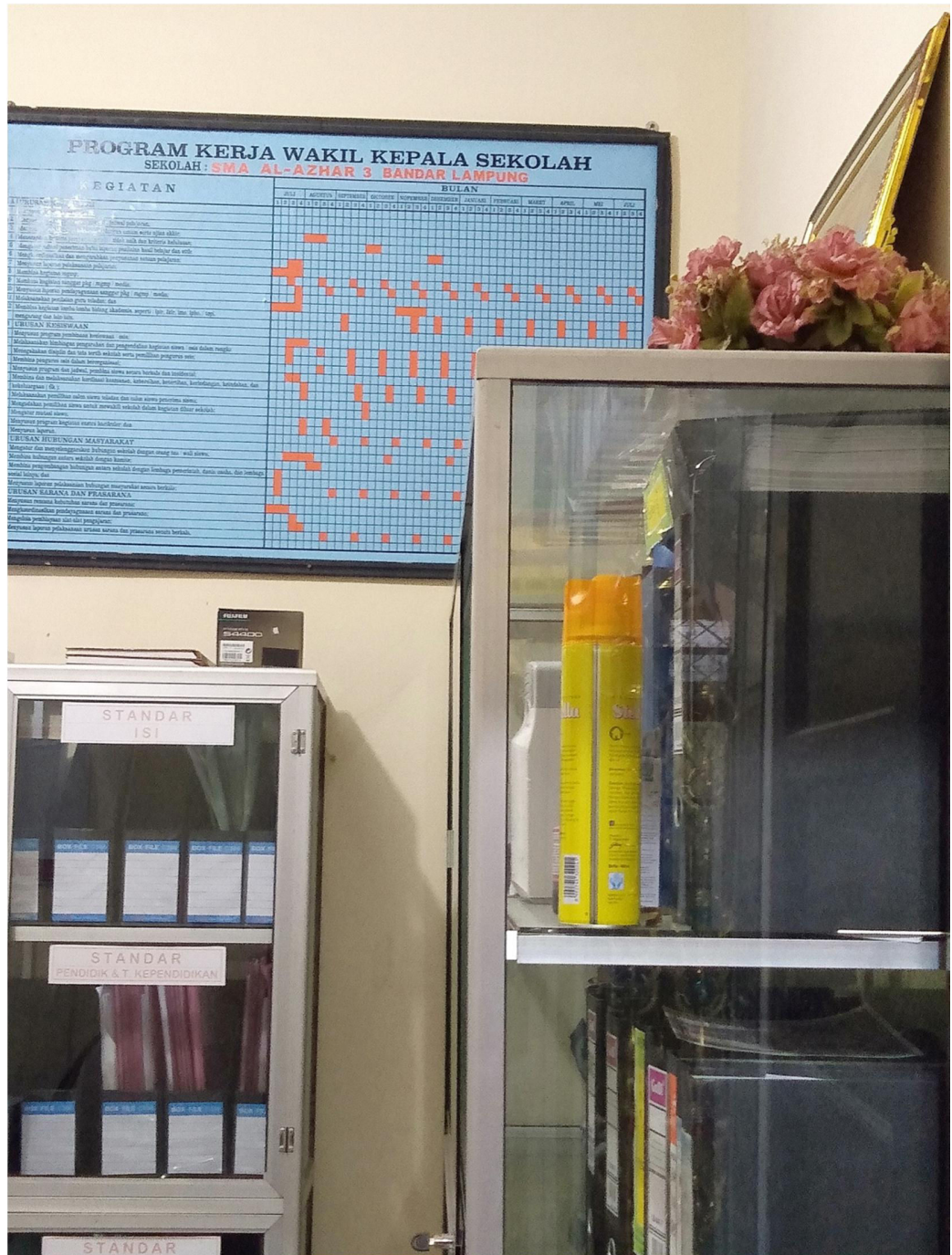
KATEGORI		BANGUNAN				RUANG TANAH		PENGUNTAHAN		KEBUN		LAIN-LAIN	
		Jenis		Luas		Luas		Luas		Luas		Luas	
STANUS PEMILIKAN, KONDISI, DAN LUAS RUANGAN													
NO	JENIS BANGUNAN	DAIR		BUKAK BINGKAP		BUKAK BUKAT		BUKAK BUKIT		BUKAK BUKIT		BUKAK BUKIT	
		Luas	Luas	Luas	Luas	Luas	Luas	Luas	Luas				
1	RUANG KELAS	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	RUANG TENGAH	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	RUANG TUNGGU	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	RUANG KANTIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

JADWAL PROGRAM TAHUNAN

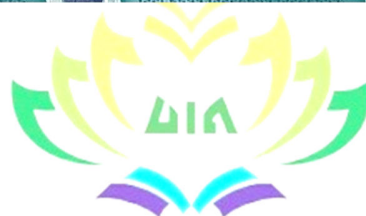
TAHUN PELAJARAN 2018/2019
SEKOLAH : SMA AL-AZHAR 3 BANGSA LAMPUNG

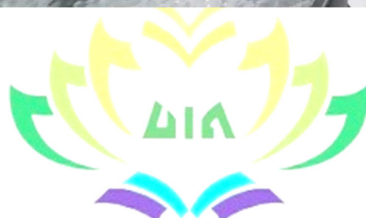
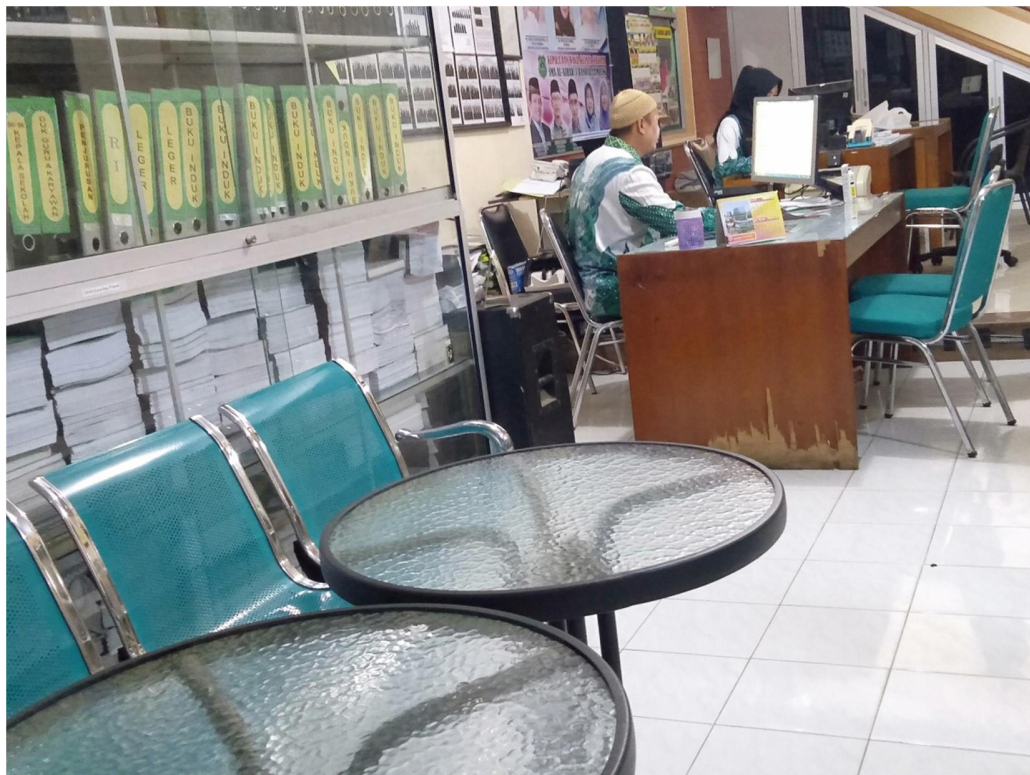
NO	URAIAN TUGAS	WAKTU											
		SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AUG
1	PERENCANAAN TAHUNAN												
2	PERENCANAAN TAHUNAN												
3	PERENCANAAN TAHUNAN												
4	PERENCANAAN TAHUNAN												
5	PERENCANAAN TAHUNAN												
6	PERENCANAAN TAHUNAN												
7	PERENCANAAN TAHUNAN												
8	PERENCANAAN TAHUNAN												
9	PERENCANAAN TAHUNAN												
10	PERENCANAAN TAHUNAN												
11	PERENCANAAN TAHUNAN												
12	PERENCANAAN TAHUNAN												
13	PERENCANAAN TAHUNAN												
14	PERENCANAAN TAHUNAN												
15	PERENCANAAN TAHUNAN												
16	PERENCANAAN TAHUNAN												
17	PERENCANAAN TAHUNAN												
18	PERENCANAAN TAHUNAN												
19	PERENCANAAN TAHUNAN												
20	PERENCANAAN TAHUNAN												
21	PERENCANAAN TAHUNAN												
22	PERENCANAAN TAHUNAN												
23	PERENCANAAN TAHUNAN												
24	PERENCANAAN TAHUNAN												
25	PERENCANAAN TAHUNAN												
26	PERENCANAAN TAHUNAN												
27	PERENCANAAN TAHUNAN												
28	PERENCANAAN TAHUNAN												
29	PERENCANAAN TAHUNAN												
30	PERENCANAAN TAHUNAN												
31	PERENCANAAN TAHUNAN												
32	PERENCANAAN TAHUNAN												
33	PERENCANAAN TAHUNAN												
34	PERENCANAAN TAHUNAN												
35	PERENCANAAN TAHUNAN												
36	PERENCANAAN TAHUNAN												
37	PERENCANAAN TAHUNAN												
38	PERENCANAAN TAHUNAN												
39	PERENCANAAN TAHUNAN												
40	PERENCANAAN TAHUNAN												
41	PERENCANAAN TAHUNAN												
42	PERENCANAAN TAHUNAN												
43	PERENCANAAN TAHUNAN												
44	PERENCANAAN TAHUNAN												
45	PERENCANAAN TAHUNAN												
46	PERENCANAAN TAHUNAN												
47	PERENCANAAN TAHUNAN												
48	PERENCANAAN TAHUNAN												
49	PERENCANAAN TAHUNAN												
50	PERENCANAAN TAHUNAN												
51	PERENCANAAN TAHUNAN												
52	PERENCANAAN TAHUNAN												
53	PERENCANAAN TAHUNAN												
54	PERENCANAAN TAHUNAN												
55	PERENCANAAN TAHUNAN												
56	PERENCANAAN TAHUNAN												
57	PERENCANAAN TAHUNAN												
58	PERENCANAAN TAHUNAN												
59	PERENCANAAN TAHUNAN												
60	PERENCANAAN TAHUNAN												
61	PERENCANAAN TAHUNAN												
62	PERENCANAAN TAHUNAN												
63	PERENCANAAN TAHUNAN												
64	PERENCANAAN TAHUNAN												
65	PERENCANAAN TAHUNAN												
66	PERENCANAAN TAHUNAN												
67	PERENCANAAN TAHUNAN												
68	PERENCANAAN TAHUNAN												
69	PERENCANAAN TAHUNAN												
70	PERENCANAAN TAHUNAN												
71	PERENCANAAN TAHUNAN												
72	PERENCANAAN TAHUNAN												
73	PERENCANAAN TAHUNAN												
74	PERENCANAAN TAHUNAN												
75	PERENCANAAN TAHUNAN												
76	PERENCANAAN TAHUNAN												
77	PERENCANAAN TAHUNAN												
78	PERENCANAAN TAHUNAN												
79	PERENCANAAN TAHUNAN												
80	PERENCANAAN TAHUNAN												
81	PERENCANAAN TAHUNAN												
82	PERENCANAAN TAHUNAN												
83	PERENCANAAN TAHUNAN												
84	PERENCANAAN TAHUNAN												
85	PERENCANAAN TAHUNAN												
86	PERENCANAAN TAHUNAN												
87	PERENCANAAN TAHUNAN												
88	PERENCANAAN TAHUNAN												
89	PERENCANAAN TAHUNAN												
90	PERENCANAAN TAHUNAN												
91	PERENCANAAN TAHUNAN												
92	PERENCANAAN TAHUNAN												
93	PERENCANAAN TAHUNAN												
94	PERENCANAAN TAHUNAN												
95	PERENCANAAN TAHUNAN												
96	PERENCANAAN TAHUNAN												
97	PERENCANAAN TAHUNAN												
98	PERENCANAAN TAHUNAN												
99	PERENCANAAN TAHUNAN												
100	PERENCANAAN TAHUNAN												

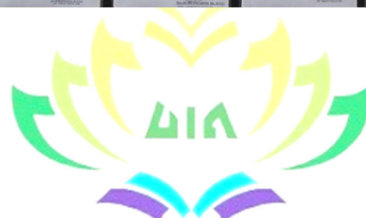




23	Mulyani, S.Pd	P	4334 7586 8030 0903	-	T. Karang	06	03	1983	06/03/1983	GTU	18/12/2013	2008	BP/BK	BP/BK	Guru
24	Surahmi, S.Pd	P	6594 7586 8030 0903	-	Kota Sepang	02	05	1978	02/05/1978	GTU	24/08/2009	2004	Geografi	Geografi	Guru
25	Luzy Ervina, S.T.P	P	3655 7586 8031 0162	-	Bengkulu Selatan	23	03	1981	23/03/1981	GTU	05/01/2009	2000	Bhs. Indo	B. Indonesia	Guru
26	Suji Sunarni, S.Pd. I	P	3434 7576 5930 0623	-	Bandar Jaya	02	11	1979	02/11/1979	GTU	22/04/2009	2004	Matematika	Matematika	Guru
27	Rahmatulloh, S.Pd.I	L	-	-	Lab. Maringgai	02	07	1980	02/07/1980	GTU	01/10/2009	2005	Bahasa Arab	Bahasa Arab	Guru
28	Vera Maya Sari, S. Pd	P	4855 7616 6221 0142	-	T. Karang	23	05	1983	23/05/1983	GTU	19/07/2010	2010	PAI	Agama	Guru
29	Tri Paryanti, S. Si	P	5437 7586 8031 0162	-	T. Karang	05	01	1981	05/01/1981	GTU	19/07/2010	2009	Geografi	Geografi	Guru
30	Ice Rosina Sari, S. Pd	P	-	-	Way Timah	13	06	1985	13/06/1985	GTU	19/07/2010	2004	Matematika	Matematika	Guru
31	Humaidatus Salafiyah, S. Sos.I	P	-	-	Lamongan	27	11	1984	27/11/1984	GTU	19/07/2011	2009	Kimia	Kimia	Guru
32	Beni Antoni, S. Pd. I, M.Sos.I	L	4541 7676 6620 0903	-	Pertanian Baru	09	12	1989	12/09/1989	GTU	19/07/2011	2007	Bahasa Arab	Bahasa Arab	Guru
33	Rosmawati, S. Pd	P	-	-	Tiuh Baru	03	10	1986	03/10/1986	GTU	19/07/2011	2011	Fisika	Fisika	Guru
34	Nanik Oktaviana, S. Pd	P	-	-	Dayamurni	07	10	1986	10/10/1986	GTU	19/07/2011	2011	Biologi	Biologi	Guru
35	Dila Aldila, S. Pd	P	-	-	Bandar Lampung	02	03	1989	02/03/1989	GTU	19/07/2013	2012	Geografi	Geografi	Guru
36	Eliza Afrina, S. Pd	P	-	-	T. Karang	02	04	1988	02/04/1988	GTU	19/07/2013	2012	PKn	PKn	Guru
37	Sarah Dhiba Rangkuji, S. Pd	P	-	-	Bandar Lampung	16	05	1990	16/05/1990	GTU	19/07/2013	2011	B. Indonesia	B. Indonesia	Guru
38	Kosmalinda, S. Pd	P	-	-	Sukabumi	30	08	1987	30/08/1987	GTU	01/08/2014	2009	B. Inggris	B. Inggris	Guru
39	Yahya, S. Pd.I	L	-	-	Tanjung Baru	11	10	1980	11/10/1980	GTU	01/08/2014	2010	PAI	PAI	Guru
40	Desi Amalia, S. Pd	P	-	-	B. Lampung	29	12	1986	29/12/1986	GTU	01/08/2014	2010	Kimia	Kimia	Guru
41	Siska Oktarina, S. Pd	P	-	-	B. Lampung	31	10	1992	31/10/1992	GTU	01/08/2014	2014	Matematika	Matematika	Guru
42	Eka Najati, B. SS, S.Pd	P	-	-	Tanjung Karang	03	04	1986	03/04/1986	GTU	01/08/2014	2009+2012	B. Inggris	B. Inggris	Guru
43	Putut Wisnu Kurniawan, M. Pd	L	-	-	Blora	26	04	1987	26/04/1987	GTU	01/08/2014	2012	Sejarah	Sejarah	Guru
44	Khairunnisa, S. Pd	P	-	-	Tanjung Karang	16	10	1992	16/10/1992	GTU	02/02/2015	2014	B. Inggris	B. Inggris	Guru
45	Bunga Naria, S. Pd	P	-	-	Kertosari	03	03	1993	03/03/1993	GTU	28/07/2015	2014	Biologi	Biologi	Guru
46	Indra Bangsawan, S. Pd.I	L	-	-	Banjarmasin	13	05	1992	13/05/1992	GTU	28/07/2015	2014	Bahasa Arab	B. Lampung	Guru
47	Ery Nurma Jaya, S. Pd	L	-	-	B. Lampung	03	03	1993	03/03/1993	GTU	28/07/2015	2014	Bahasa & Sastra	B. Lampung	Guru
48	Desrika Redi Sanjaya, S. Pd	L	-	-	Candimas	02	12	1992	02/12/1992	GTU	15/07/2016	2016	Perijaduan	Perijaduan	Guru
49	Widia Triningrum, S.Pd	P	-	-	B. Lampung	07	02	1995	07/02/1995	GTU	08/03/2017	2016	Seni Tari	Seni Tari	Guru
50	Ruslan Abdul Gani, S. Pd	L	-	-	Bandar Lampung	20	10	1993	20/10/1993	GTU	17/07/2017	2017	BP/BK	BP/BK	Guru
51	Fransiska Pratiwi Prasasti, M.Pd	P	-	-	Jakarta	19	10	1994	19/10/1994	GTU	17/07/2017	2016	B. Indonesia	B. Indonesia	Guru
52	Siti Maysaroh, S. Pd	P	-	-	Bandar Lampung	03	09	1985	03/09/1985	GTU	17/07/2017	2009	Kimia	Kimia	Guru
53	Sucia Aprilia, S. Pd	P	-	-	Negeri R. Teurlang	28	04	1994	28/04/1994	GTU	08/01/2018	2016	Seni Tari	Seni Tari	Guru
54	M. Yusuf, S. Pd	L	-	-	B. Lampung	31	08	1991	31/08/1991	GTU	08/01/2018	2017	Fisika	Fisika	Guru
55	Vita Nurhayati, S. Pd	P	-	-	Sidorahayu	18	01	1995	18/01/1995	GTU	08/01/2018	2017	Fisika	Fisika	Guru
56	Novi Andry Yansyah, S. Pd	L	-	-	Bandar Lampung	17	04	1994	17/04/1994	GTU	08/01/2018	2017	Fisika	Fisika	Guru







PENDIRI YAYASAN AL-AZHAR LAMPUNG

			
Hj. MUJIMAH AZAHARI Lahir: 21 April 1921 - Wafat: 29 Mei 2001	Ir. Hi. MUSWARDI THAHER Lahir: 03 Agustus 1943 - Wafat: 26 Januari 2015	Drs. Hi. TJIK AYUB ASUMAT Lahir: 03 Januari 1936 - Wafat: 22 Juni 2014	Hi. BAHIKI FATTAH, SH Lahir: 03 Februari 1939 - Wafat: 01 Desember 2009

PENGURUS YAYASAN AL-AZHAR LAMPUNG

		
Hi. FADLI ADRIANSYAH, S.E KETUA PEMBINA YAYASAN AL-AZHAR LAMPUNG	Hj. MURLIATI RAMLI PEMBINA YAYASAN AL-AZHAR LAMPUNG	Hi. AFDI MUSLIM, S.E KETUA YAYASAN AL-AZHAR LAMPUNG

KEPALA DAN WAKIL KEPALA SEKOLAH SMA AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG

				
Drs. Hi. Ma'arifuddin, MZ, M.Pd.I Kepala SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung	EKO SETIA BUDI, S.Pd Waka Kurikulum Periode: 2018 - 2020	SAEFUL ALFIANSYAH, S.Pd Waka Kesiswaan Periode: 2018 - 2020	ROHAMAH, S.Pd Waka Sapras Periode: 2018 - 2020	AGUNG SAHTRI, S.Pd Waka Humas Periode: 2018 - 2020

SMA AL AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG

إِذَا صَدَقَ الْعَزْمُ وَضَحَ السَّبِيلُ
"Jika ada kemauan pasti ada jalan"





KEADAAN DATA SISWA
SMA AL AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG
TAHUN PELAJARAN : 2018 / 2019

NO	BULAN	KELAS : X			KELAS : XI			KELAS : XII			TOTAL
		L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	
1	JULI	123	128	249	152	214	366	158	201	359	974
2	AGUSTUS	123	129	252	153	214	367	158	200	358	977
3	SEPTEMBER	123	129	252	153	213	366	159	200	359	977
4	OKTOBER	123	127	250	152	212	364	159	200	359	973
5	NOVEMBER	123	127	250	152	212	364	159	200	359	973
6	DESEMBER	123	127	250	152	212	364	159	200	359	973
7	JANUARI	121	127	248	152	212	364	159	200	359	971
8	FEBRUARI	121	127	248	151	212	363	159	200	359	970
9	MARET	120	127	247	151	211	362	159	200	359	968
10	APRIL	120	127	247	151	211	362	159	200	359	968
11	MEI										
12	JUNI										

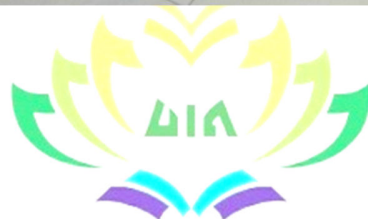
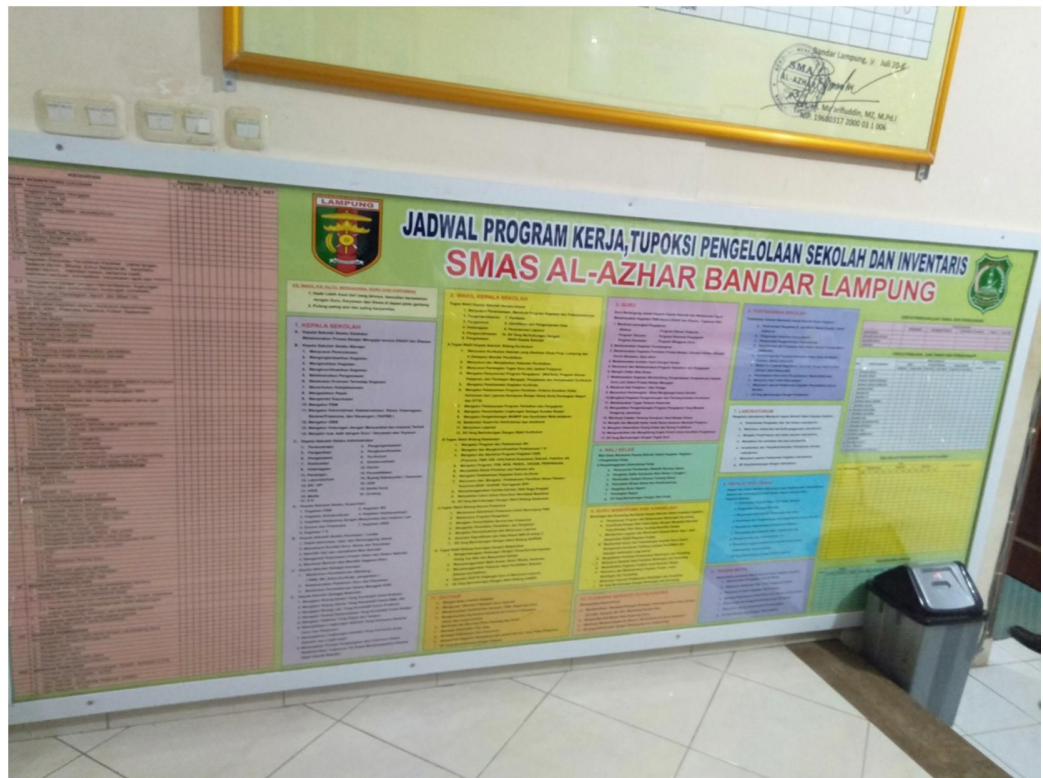
KEADAAN MUTASI SISWA
SMA AL AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG
TAHUN PELAJARAN : 2018 / 2019

NO	BULAN	MASUK				KELUAR				TOTAL	KET
		X	XI	XII	NY	X	XI	XII	JML		
1	JULI										
2	AGUSTUS	3									
3	SEPTEMBER									1	3
4	OKTOBER			2				2		2	0
5	NOVEMBER					2		2		4	4
6	DESEMBER										0
7	JANUARI										0
8	FEBRUARI									3	2
9	MARET									1	1
10	APRIL									2	2
11	MEI										0
12	JUNI										

Bandar Lampung, 14 Juli 2019

Muzaffaruddin, MZ, M.Pd
NIP. 19680317 2000 03 1 006





KEMAHANTUNGAN SIKHIN SMA AL-AZHAR BANDAR LAMPUNG TAHUN PELAJARAN 2019/2020											
NO	BULAN	KELAS : X			KELAS : XI			KELAS : XII			TOTAL
		L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	
1	JULI	123	125	248	152	154	306	141	158	299	953
2	AGUSTUS	123	125	248	152	154	306	141	158	299	953
3	SEPTEMBER	123	125	248	152	154	306	141	158	299	953
4	OKTOBER	123	125	248	152	154	306	141	158	299	953
5	NOVEMBER	123	125	248	152	154	306	141	158	299	953
6	DESEMBER	123	125	248	152	154	306	141	158	299	953
7	JANUARI	121	127	248	152	154	306	141	158	299	953
8	FEBRUARI	121	127	248	152	154	306	141	158	299	953
9	MARET	121	127	248	152	154	306	141	158	299	953
10	APRIL	120	127	247	151	153	304	140	157	297	948
11	MEI										
12	JUNI										

NO	BULAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL
1	JULI													
2	AGUSTUS													
3	SEPTEMBER													
4	OKTOBER													
5	NOVEMBER													
6	DESEMBER													
7	JANUARI													
8	FEBRUARI													
9	MARET													
10	APRIL													
11	MEI													
12	JUNI													






AKSES WIFI AL AZHAR LAMPUNG



1

PC/Notebook yang terkoneksi pada spot Wireless Network Connection pada PC/Laptop/Mobile Phone

Yayasan Al-Azhar Lampung (SMP 1)
SMA 1 Al-Azhar Lampung (SMA 1)
SMP 1 Al-Azhar Lampung (SMP 1)
SD Al-Azhar Lampung (SD)



2

Kemudian buka browser pada laptop atau mobile phone ke link berikut : al-azhar.lampung.sch.id

Note : Jika mobile phone user compatible dengan service captive portal, maka browser secara otomatis akan terkoneksi.



3

Setelah Portal Login telah terbuka, masukkan user dan password yang sudah di email, kemudian klik login.



4

Setelah berhasil login, user sudah bisa melakukan browsing seperti biasa.

Contact : 0852 7958 4567 - 0857 8943 5199
0823 8055 4111
Email : yafloampung@gmail.com



HINDARI Penyakit2x DALAM BEKERJA

1. AIDS : Alpa, Izin, Dikit-dikit Sakit.
2. KUDIS : Kurang Disiplin.
3. ASMA : Asal Mengisi Absen.
4. TBC : Tidak Bisa Komputer.
5. KRAM : Kurang Trampil.
6. ASAM URAT : Asal Sampai Kantor Terus Uring-uringan Atau Tidur.
7. GINJAL : Gaji Ingin Naik Tapi Kerja Lamban.
8. PUCAT : Pulang Cepat.
9. FLU : Facebook Melulu.
10. KURAP : Korupsi Atau Rampok.
11. KUTIL : Kurang Teliti.
12. BATUK : Banyak Ngantuk.
13. RADANG PARU : Rajin Datang Tapi Pulang Terburu-buru.
14. JANTUNG : Jarang Masuk Kantor Tapi Terus Ngarep Gaji.
15. BISUL : Bisanya Hanya Usul.



